

46
2 ej

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA DE ADMINISTRACION, CONTABILIDAD Y ECONOMIA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ALGUNOS ASPECTOS DE LAS RELACIONES HUMANAS
DENTRO DE LAS ACTIVIDADES DEL CONTADOR PUBLICO.

SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A
HEBERTO SANDOVAL LOPEZ
GUADALAJARA, JALISCO 1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Pág.
PROLOGO	1
I. ANTECEDENTES.....	3
- Definición de relaciones humanas.....	3
- Conceptos fundamentales de las Relaciones Humanas.....	3
- Breve historia de las Relaciones Humanas.....	5
- Principios fundamentales de las Relaciones Humanas en la Empresa.....	10
II. IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION.....	17
- Definición e importancia de la Comunicación.....	17
- Medios de comunicación.....	19
- Aspecto psicológico de la comunicación.....	22
- Impedimentos en la comunicación del contador con la gerencia.....	31
- La importancia que representa para el contador la información informal.....	34
III. LA PROFESION CONTABLE Y SU CAMPO DE ACCION.....	37
- Concepto de Contaduría.....	37
- Objetivos de la Contaduría.....	37
- Naturaleza de la Contaduría.....	40
- Campo de actuación profesional.....	43
- Organización de la Contaduría.....	51
- Prospectiva de la Contaduría.....	52

	Pág.
- Formación contable profesional básica.....	55
- Perfil Profesional del Contador Público.....	56
IV LAS RELACIONES HUMANAS Y LA AUDITORIA.....	58
- La importancia de las Relaciones Humanas en el trabajo del Auditor.....	58
- Breve análisis de la relación de las técnicas de Auditoría y las Relaciones Humanas.....	59
- Algunos aspectos de las Relaciones Humanas que -- se utilizan para una mejor aplicación de las Nor- mas de Auditoría Generalmente Aceptadas.....	64
CONCLUSIONES.....	73
BIBLIOGRAFIA.....	77

P R O L O G O

En innumerables ocasiones, los que estudiamos la carrera de Contador Público, y los que ya lo son, hemos recibido la desagradable aunque justificada crítica de que somos personas a las que han preparado para ser unos técnicos, por lo tanto, estamos totalmente deshumanizados, esta fué una de las principales inquietudes que me llevaron a elaborar este trabajo, ya que considero que el hombre por muy técnica que sea su preparación académica, la esencia del mismo ser la debe proyectar en una de las cualidades con que se nace, y que es el espíritu humano.

Una razón más que me llevó a tratar este tema es la connumeración que tengo sobre los números y cifras tienen una dinámica representativa del trabajo, interpretación que le da el hombre, y no como algunos la conceptúan como meros símbolos.

Los resultados de este trabajo, son el producto de la bibliografía consultada, pláticas y comentarios sostenidos con contadores públicos, así como las enseñanzas recibidas en la Universidad Autónoma de Guadalajara.

El trabajo elaborado, comprende los antecedentes-

de las relaciones humanas, un estudio de los principios y -
conceptos que le forman; la vital importancia que represen-
ta para las relaciones humanas la comunicación; la importan-
cia de las relaciones humanas en la información y la apli-
cación de las relaciones humanas en la auditoria.

El objetivo de mi tesis es el de aportar , sino -
algo nuevo, sí algo que considero muy útil para ayudar al -
profesional a desenvolverse en el ambiente de su trabajo -
no solo con soltura adecuada y correctamente desde el punto
de vista técnico, sino también en el humano, a través del -
conocimiento de los principios básicos de las relaciones hu-
manas.

I.- ANTECEDENTES

- Definición de relaciones humanas
- Conceptos fundamentales de las relaciones humanas.
- Breve historia de las relaciones humanas.
- Principios fundamentales de las relaciones humanas en la empresa.

DEFINICION DE RELACIONES HUMANAS:

Relaciones Humanas no es nada mas que el sinónimo de psicología social aplicada. Consiste en estudiar las aplicaciones del conocimiento de las relaciones entre los grupos y las personas y entre dirigentes y dirigidos.

Un autor hablando de las relaciones, desde el punto de vista administrativo, sostiene que la integración de un grupo de personas con miras a una situación de trabajo, de tal manera que los incline a cooperar, trabajando unido de una manera productiva: con el único fin de obtener -- una satisfacción económica, psicológica y social.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LAS RELACIONES HUMANAS:

Se han desarrollado diversos conceptos fundamentales de las Relaciones Humanas. Para Keith Davis son cuatro los conceptos que a su modo de ver son importantes en las relaciones humanas:

a) Concepto de motivación.

Este concepto pone en relieve que el empleado puede ser motivado hacia un curso específico de acción, que le permita estar en condiciones de obtener una sensación de --

satisfacción o de evitar una situación de descontento. La fuerza motivadora de un sentido de seguridad.

b) Concepto de individualidad.

Debido a que no existen dos personas iguales, lo más aconsejable al tratar con los empleados, es considerar a cada uno de ellos individual o aisladamente.

c) Concepto de interés mutuo.

Así como todo individuo es diferente, así también tienen intereses comunes. En una empresa, por ejemplo, los administradores, funcionarios, empleados y obreros, están unidos por alcanzar una meta común y de esta manera hacer -- que la empresa y sus empleados prosperen.

d) Concepto de dignidad humana.

Sin duda el concepto más importante, de las relaciones humanas, es el hecho de que cada persona desea que se le trate con el respeto y la dignidad que merece, o que cree merecer.

La filosofía de la dignidad humana reconoce que --

se emplea a todo el individuo, y no solo su fuerza física, aptitudes o habilidades.

BREVE HISTORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS.

No se pueden discutir las relaciones humanas, ni su relación con la función contabilidad sin antes hacer un breve comentario sobre el desarrollo de las mismas.

Las relaciones humanas han existido desde que se tiene conocimiento de vida humana en sociedad, pero solo recientemente se han tratado de abordar desde el punto de vista científico racional con conocimientos de causa y se les ha dado la importancia que merecen.

El mayor adelanto en materia de relaciones humanas se registro en los años treinta con la publicación de la obra Elton Mayo y de sus colegas de la universidad de Harvard. Mayo llevó a cabo investigaciones en el medio industrial, adentrándose en las relaciones de los individuos en este medio ambiente y sacó como conclusión, el concepto de que el elemento humano es el más importante en toda entidad económica y que sin embargo nadie sabía gran cosa acerca de las personas que formaban parte de dicha entidad,

Casi todos los autores que se han ocupado de los-

problemas de la psicología industrial, mencionan los estudios realizados por Elton Mayo en las fábricas de General Electric Company de Hawthorne, localidad cercana a Chicago.- Esta compañía era considerada como una de las más progresistas. Su personal, compuesto de unas 30.000 personas, gozaba de muy buenas condiciones materiales y de excelentes servicios sociales. Sin embargo no se mostraba muy satisfecho, y las continuas protestas y reclamaciones repercutían sobre la productividad. Era necesario, pues, averiguar los motivos de ese malestar colectivo.

Sostenía Roethlisberger, el eficaz colaborador de Mayo, que la industria es un fenómeno tanto social como económico y que una empresa industrial no solo es una organización para obtener un logro económico, sino también es una organización humana, en la cuál las esperanzas y aspiraciones del individuo tratan de expresarse. La empresa tiene -- por lo tanto dos funciones:

- 1.- Debe producir y distribuir un producto con determinado beneficio y
- 2.- Ha de tratar que los individuos y los grupos de estos trabajen con eficacia conjunta y solidariamente.

Uno de los experimentos más interesantes fué el estudio de los efectos de la iluminación sobre el trabajo,

porque se suponía que mejorando la luz, mejoraría también - este. Para tal fin se escogieron dos grupos de operarios.- Uno de estos grupos, que servía de testigo, tenía una iluminación invariable durante durante todo el experimento, al otro grupo le fué aumentada gradualmente. De acuerdo con lo que se esperaba, la producción aumento en este segundo grupo, pero causo gran sorpresa que también había aumentado la producción del otro grupo que servía de testigo, con su luz invariable. Se procedio entonces a disminuir la luz del grupo experimental y se vio que esto tampoco afecto a la producción, sino que por el contrario, volvía a aumentar.

Ante este resultado contradictorio se penso que - debía haber otros factores casuales que producian esos efectos. Con el propósito de descubrir algún factor oculto, se acudio al siguiente procedimiento: Los investigadores escogieron dos jóvenes, a los cuales se les pidio, que a la vez, eligieran a otras cuatro compañeras para formar un equipo.- El trabajo consistia en formar pequeñas piezas para aparatos telefónicos. El experimento se hizo durante cinco años- se comenzó por introducir diversos cambios en el horario de trabajo, en las pausas y en los descansos, en las salidas-anticipadas, etc. y a pesar de ello la producción seguía en aumento.

Hay que agregar que este equipo, estaba informado de finalidad de este experiemnto.

El análisis de esta investigación permitió compro-
bar que habfa cambiado la actitud de las operarias hacia su
trabajo y hacia su grupo. Las operarias se sentian más fuer-
tes y mas importantes porque los experimentadores les pedi-
an consejos, ayuda y cooperación. Ahora ya no eran elemen-
tos sueltos o números anónimos, sino se sentian identifica-
dos con la compañía a la que trataban de ayudar. Trabajaban
con rapidez y eficacia porque ponian entusiasmo en su labor.
Aqui se ve claramete la influencia de factor volitibo y ---
efectivo. Se sentian responsables ante si mismas y se movian
libremente, iban y venfan sin ser presionados por la disci-
plina impuesta desde arriba, el exámen médico comprobó, asf
mismo, que dichas operaciones no daban muestra de fatiga, a-
pesar de que se habfan suprimido algunas pausas y descansos
para verificar sus efectos. Se mostro también gran disminu-
ción del ausentismo.

¿Qué pasó en realidad? La pura y escueta verdad -
es que se habfa creado un grupo social solidario, interesaa-
do en obtener una prima colectiva; pero sobre todo porque-
habfa surgido vivo interés por los resultados del experi-
mento mismo, en el cual habfan colaborado.

Habia brotado una confianza mutua entre los componentes del grupo y una simpatia reciproca que trascendia -- hasta el jefe del equipo y hacia los técnicos que controlaban el experimento.

El primer resultado que arrojó la investigación -- fué el aumento de producción se debía, ante todo, a factores psicologicos y que la solidaridad ante el grupo y los mandos desarrollaba un papel importante, puesto que se habia operado un cambio de actitud de las operarias respecto a su trabajo.

En resumen, podemos decir que las investigaciones de Elton Mayo han sido y siguen siendo revolucionarias. Sus descubrimientos fueron puestos a prueba y confirmados muchas veces y por doquier. Pusieron en evidencia la importancia del factor humano en el proceso laboral. Hicieron ver -- que el grupo es una unidad y que las relaciones entre el personal y los mandos constituyen el factor fundamental -- del desempeño del trabajador. Pusieron en relieve, así -- mismo , la necesidad de dar más información al trabajador -- acerca de los propósitos de la empresa y de consultarlos en los casos que lo atañen porque reacciona infavorablemente -- cuando se le impone algo imperativamente. Por último, hicieron ver que una empresa además de perseguir objetivos econó

desempeña una función social y que tanto los obreros como - los empleados y la empresa misma constituyen una unidad integrada por seres humanos.

El desarrollo de las relaciones humanas como parte integrante de la administración ha recibido un gran impulso. Las razones del auge de las relaciones humanas son - entre otras:

- I.- Un cambio radical de puntos de vista de los - administradores en cuanto a la responsabili--dad social de toda la empresa.
- II.- Los problemas humanos creados por la proliferación tan grande de los sindicatos.
- III.-El auge que se le ha dado a este tema a través de las investigaciones y publicaciones - de Elton Mayo y de aquellos que la siguieron.
- IV.- La constante aparición de nuevos problemas y conflictos derivados del constante crecimiento de las empresas y de la especialización - dentro de la organización.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LA EM
PRESA:

Las relaciones humanas dentro de la empresa siem-

pre ha sido materia de gran importancia. El boletín de la - Radio Corporation of America, ha publicado los siguientes - diez puntos que todo profesional que tenga personal bajo su responsabilidad, debe aplicar para obtener buenos resultados:

- 1.- Considerar a cada uno como individuo y tratarlo como tal. No se puede exigir a todas las - personas que se comporten en la misma forma.- Reconozcamos por lo tanto las individualidades y sirvamos del conocimiento así adquirido, para mejorar las relaciones con los demás.
- 2.- Conocer los subordinados personalmente.
No hay que encerrarse en sí mismo, hay que -- aprender a conocer a nuestro personal y darle ocasión a que nos conozca.
- 3.- Es necesario ser justo e imparcial.
Mediante el trato justo e imparcial se logra establecer y mantener buenas relaciones entre los hombres cuyo trabajo en la empresa los pone en contacto todos los días.
- 4.- Es necesario saber ser jefe sin mandar.
Hay que mostrar a los hombres el camino a seguir, pero sin el látigo. Por una tendencia -

natural el hombre se resiste a aquellas personas que para hacerse escuchar solo se apoyan en la autoridad que les confiere su jerarquía dentro de la empresa. Es necesario persuadir a los hombres para que se haga lo que se desea, hay que hacerles sentir que contribuyen a una obra que vale la pena y entonces se habrá encontrado la esencia de lo que constituye la verdadera autoridad, la que sabe crear y mantener unas buenas relaciones humanas.

5.- Hay que ser honesto. Cumplir con las promesas.

Uno de los medios más seguros de que se puede echar mano para hacerse respetar, es que se nos considere hombres de palabra.

La atmósfera que reina entre los hombres que trabajan juntos es mucho mejor cuando cada uno tiene confianza en la lealtad de aquellos con los que se encuentra en contacto.

El hombre piensa en las promesas que no se le han cumplido, y olvida fácilmente las que se le han realizado.

6.- Hay que mostrar a cada uno de antemano lo que le interesa, Darle a conocer lo que el porvenir le reserva.

Una de las faltas más graves que se pueden cometer, es la de no informar con anticipación a los miembros del comité o personal las modificaciones que los afectan, -- previniendo a aquellos a los que afectará la modificación, se ganará su comprensión.

7.- Hay que detener los rumores pronto y conocer los hechos.

Todos conocemos los efectos nefastos sobre lo que se dice sobre el animo de los empleados. Se debe de procurar que los rumores sean conocidos lo más rápidamente, por aquellos que se encuentran en condiciones de exponer los hechos exactos, de suerte de que puedan ser detenidos antes de haber causado daño.

8.- Es necesario saber reprender correctamente a los miembros del personal.

No hay que hacer ni decir nada a nadie que lo conduzca a perder su amor propio y el respeto así mismo, No se harán reproches sino sobre faltas del interesado y no

hay que dejar que sentimientos personales influyan sobre quien hace el reproche. Sobre todo y en ningún caso es conveniente criticar a nadie en presencia de sus compañeros de trabajo.

9.- Hay que aprender a conocer el punto de vista de los demás.

Los problemas que se suscitan en las relaciones humanas en el interior de una empresa, presentan siempre dos aspectos, según se les vea, ya sea el lado del subordinado o el lado del superior.

Podemos hacer valer nuestra propia versión de las cosas, sabiendo colocarnos del otro lado de la barrera, para verlos, tanto del punto de vista de los otros como desde nuestro punto de vista.

Hay que esforzarse para comprender a aquellos con que se esta en contacto y conocer su manera de ser. Hay que aprender a escucharlos. Siempre es bueno poder decir lo que se piensa a alguien que te escucha con atención.

10.- Hay que manifestar nuestra aprobación a aquellos que la merecen.

El hombre trabaja mejor cuando se ve que se aprecia el trabajo que a hecho bien. Todos sentimos una profunda necesidad de ser aprobados y estimados por los demás. -- Hay que adquirir por lo tanto, la costumbre de buscar lo que es bueno en quienes dependen de nosotros. Es necesario buscarles justicia y animarlos cada vez que lo merezcan.

De acuerdo con lo anterior, los objetivos que persiguen las relaciones humanas son:

- a) Conseguir gente de que obtenga satisfacciones de su trabajo.
- b) Que se reciba el más alto grado de cooperación y la máxima eficiencia.

Ahora bien para el contador público que quiera alcanzar esas metas, necesita aplicar dichos principios en la empresa que presta sus servicios, además de algunos otros principios de las relaciones humanas que son los siguientes:

- a) Alentar sugerencias y participación de otras personas en llevar adelante los objetivos de la función contable.

- b) Dar crédito por algún trabajo bien realizado -- cuando sea posible.

- c) conseguir opiniones de la gerencia acerca de la función de la contabilidad y tratar de mejorarla si es adversa a ésta.

- d) Restricción organizacional de autoridad y responsabilidades.

II.- IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION.

- Definición e importancia de la comunicación.
- Medios de comunicación.
- Aspectos psicológicos de la comunicación.
- Impedimentos en la comunicación del contador con la gerencia.
- La importancia que representa para el contador la información informal.

1.- DEFINICION E IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION

Peterson y Plowman definen a la comunicación "Como el proceso que comprende todos los metodos de transmisión que sirven para conducir ideas e informes o motivaciones que son comprendidas por individuos o grupos".

Su objetivo es doble:

- a).- Informar e influir y
- b).- Persuadir

Para lograr estos fines es necesario, no solamente que el mensaje conducido sea recibido, sino que sea comprendido, pues inmediatamente después de la recepción, se forma una respuesta mental emotiva aún antes de que tenga lugar una acción tangible.

Para desarrollar cualquier comportamiento, es indudablemente necesaria cierta comunicación. Dentro de la sociedad los hombres se relacionan a través de la comunicación, sea oral, escrita o simbólica. Hasta cierto punto, la comunicación es para la sociedad lo que el sistema nervioso para el organismo físico, aunque, a diferencia de aquel, no es un mecanismo automático.

Existen numerosas barreras que impiden la comprensión, y aunque la comunicación tiene una importancia crucial para un trabajo tan bien organizado como debe de ser la empresa moderna, la organización industrial típica, se ha convertido en un conjunto confuso y embrollado de comunicaciones verbales, escritas o cualquier género.

La principal vía de comunicación es la línea de autoridad y la mayor parte de las empresas han desplegado técnicas auxiliares para transmitir órdenes e información en sentido vertical ascendente o descendente horizontal.

A veces parece que la gerencia industrial estuviese continuamente preocupada por los problemas de comunicación, como si la norma a seguir fuere: Cuánto más comunicación, mejor.

Y hasta esto es verdad, sobre todo lo que se refiere a la comunicación descendente. La dirección parece convencida de que una base de comprensión puede solucionar todos los problemas, y aquella sólo se puede conseguir intensificando la comunicación.

A pesar de todos los aludes del papeleo que se dan

en la industria, por encima del ruido de las máquinas im
presoras, de los teléfonos y de los dictafonos, sigue --
oyendose todavia el grito de: "Necesitamos más comunica-
cion".

La necesidad de una comunicación adecuada es más -
grande que nunca, y es más difícil de lograr cada día, -
el incremento en tamaño de las organizaciones empresaria
les y el mayor grado de especialización dentro de las em
presas a contribuido a complicar la comunicación, debido
a que frecuentemente el especialista se vé obligado a --
usar un lenguaje técnico para comunicar ideas precisas -
dentro de la organización tan compleja de hoy en día.

2.- MEDIOS DE COMUNICACION.

El plan de comunicación puede valerse de muchos me-
dios que sirvan a diferentes funciones. Cada uno de ellos
debe de ser el más indicado a los fines para los cuales
fué creado.

No hay sustituto, por ejemplo:

De un manual de consultas, ó sea algo que un hombre
puede llevar en su bolsillo y tener a su alcance cada --

vez que lo necesite.

A continuación mencionaré algunos de los medios de comunicación que pueden emplearse:

1.- El manual de Consultas para Empleados.

Se debe entregar un manual a cada hombre que trabaja en la planta; sea un folleto de impresión o bien unas pocas hojas cuidadosamente copiadas. El tamaño bolsillo es el más conveniente.

El manual de consultas para empleados debe de ser breve y específico; debe referirse a hechos concretos y tener un buen índice de nombre. Se edita para que sirva de información y no para convencer.

2.- Boletines Murales.

Los periódicos murales han sido populares en muchos países. La mayoría de las empresas emplean tableros para dar novedades y otro material a los empleados. Algunos de estos tableros son un valioso medio de comunicación. He aquí unas reglas para que los boletines sean más eficientes:

a).- Si se fija el material para ser exhibido permanentemente, tales como informes de salario mínimo, listas de antigüedad etc., habrá que utilizar un tablero distinto. O bien se tendrá que marcar claramente una sección en el tablero corriente. No mezclar jamás los anuncios permanentes con las noticias de todos los días.

b).- Sacar las notificaciones del tablero, tan pronto como ellos hayan cumplido su propósito. Eso no quiere decir mensual ó siquiera semanalmente; significa diariamente.

c).- Muchas plantas colocan en los tableros, carteles referentes a la seguridad. Dichos carteles deberán estar expuestos a lo sumo una semana.

d).- Deberá ponerse la fecha en todo artículo que la empresa fije en el tablero, incluyendo los carteles. Los tableros son de mayor utilidad si les distribuye por secciones, de modo de que a cada uno corresponda un supervisor. Un tablero puede ser colocado cerca de la oficina del supervisor. Si hay otro hay que colocarlo cerca del reloj de fichaje o de los grifos.

3.- Sistemas Alto-Parlantes.

Muchas empresas tienen sistemas de altoparlantes -- que abarcan todo el establecimiento y que se usan para -- las llamadas. Algunos utilizan el mismo sistema para trasmitir música, tal sistema es del agrado de una mayoría -- que lo ha ensayado.

4.- Boletines para Supervisores.

Muchas plantas, grandes y pequeñas, hacen uso eficaces de los boletines para supervisores. Transmiten información que el supervisor necesita saber cambios de plan de producción. cambios de diseño etc., información que él -- quiere conocer para propio beneficio y para mantener informados a sus hombres.

3.- ASPECTOS PSICOLOGICOS DE LA COMUNICACION.

Andre Le Gall, destaca en su libro psicología de la empresa el olvido en que los norteamericanos han dejado -- el estudio de las personalidades individuales de los trabajadores, al dedicar toda su atención al grupo. En Francia, al contrario, se ha llegado al grupo mediante la -- exploración y el conocimiento detallado de las personalidades particulares de cada uno de los componentes.

Esta es, en definitiva, toda la disyuntiva que asciende desde el principio a las ciencias sociales; -- ¿Quién tiene más realidad en la dualidad individuo-grupo? Para los franceses no existe otra cosa más que los individuos, los cuales son los sujetos de la sociología. Los realistas entienden que es el grupo el que domina, en tanto que los individuos no son otra cosa que pálido reflejo de la realidad.

Con esto no se trata de decir que todo sociólogo norteamericano sea colectivista, ni que todo francés sea individualista ni mucho menos.

Lo que se pretende al presentar esa dualidad es destacar un problema candente de la sociología y advertir los peligros que acechan a cualquier postura que se elija arbitrariamente como única solución verdadera. Negar la individualidad frente al grupo, afirmar que sólo el tiene realidad no es más falso que el relegar al grupo al ámbito de las ficciones.

El hombre aislado no existe, y de existir no sería hombre, sería o más que hombre, dios, o menos que hombre animal. Con sabias palabras Sócrates define la naturaleza social del hombre en su POLITICA, añadiendo que sólo en la ciudad puede alcanzar el hombre su pleno desarrollo

y perfección, dado que la naturaleza es lo concluso, lo perfecto, sólo en ella el hombre alcanza el grado tal.

Establecido que la convivencia da humanidad al hombre, se hace muy difícil separarla de otro para penetrar en él. El yo interno, las vivencias, esa realidad radical, es tal en cuanto hay algo que se intuye y no son -- ellas, que son las vivencias del otro.

La separación individuo-grupo no existe: El proceso de la incorporación se ha iniciado en la más temprana infancia y no se detiene jamás. sus influencias son mutuas y la separación el uno del otro no tiene más validez que a efectos de comprensión.

De hecho la sociedad nos muestra al individuo vinculado a diversos grupos, su vida entre ellos, compartiendo sus horas unos con otros. Del grupo familiar con quien vive, pasa al lugar de trabajo. Y al finalizar su jornada laboral entretiene su tiempo en agrupaciones de recreo y de diversión. De todos estos grupos recibe influencias el individuo, y viceversa, el grupo es afectado por la presencia del individuo. Este pasar de un grupo a otro provoca relaciones de corrientes renovadas.

La ciencia al enfrentarse a la sociedad a quedado -
perpleja ante la doble realidad que se le ofrece; por -
una parte encuentra al individuo, o por mejor decir, lo
único que encuentra es el individuo. No vé más que hom--
bres que entran en contacto unos con otros, hombres que
se relacionan e interaccionan. Y pasan a negar que exis--
te ninguna otra realidad.

Por el contrario, otra disección científica, al ob--
servar la realidad descubre al grupo como entidad, o más
bién, como sujeto de la sociedad.

Sin embargo, la sociedad la vemos constituida tanto
por individuos como por los grupos en que aquellos se or--
ganizan. Y este (grupo), no por ser un hombre pierde su
consistencia. Más también, los hombres forman los grupos
sin ellos el grupo no existiría.

Al agruparse los individuos, surge un nuevo ser, -
que al centralizarse o objetivizarse influye en sus crea--
dores y les orienta. Sus comportamientos quedan marcados
por sus espíritus que anima al grupo trascendiendo al --
exterior.

Se ha descrito a la comunicación por un proceso por

el que se trata de introducir una idea a la mente de -- otra persona, pero tanto la persona que emite el mensaje como la que la recibe, son miembros de grupos, y su pertenencia a ellos les orienta en su actuar. sin embargo seria absurdo olvidar que esos hombres poseen su personalidad, la cual juega un importante papel en el proceso comunicativo.

El grupo, término genérico utilizado hasta ahora, - puede ser diferente. Desde el constituido por la simple proximidad física en un espectáculo público, hasta la sociedad deportiva perfectamente estructurada en sus estatutos y reglamentos totalmente definidos.

El grupo máximo de interés comportamentístico es la organización empresarial, con sus presupuestos racionales y científicos. Frente a esa objetivación del espíritu humano se encuentra el hombre, fundamentalmente subjetivo - y subconsciente.

La incorporación del hombre a la organización empresarial lleva consigo roces y fricciones que en ocasiones puede alcanzar grandes dimensiones.

No se olvide que el fundamento que rige la organización es la racionalidad y la lógica, mientras que la base

del hombre es fundamentalmente el subconsciente y la subje
tividad. La entrada en contacto de ambas realidades, la or
ganización simple y exigente a todo lo que no sea pauta,
 la otra viva, mudadiza e ilógica provoca un choque entre_
 ambos, del cuál no queda más salida al individuo que ---
 adaptarse. Este mismo fenómeno repartido con todos y cada
 uno de los miembros que la componen ha endurecido, ha ob-
 jetivado ha deshumanizado aún más a la organización.

Toda organización implica un comportamiento. La per-
 sona que comunica algo lo hace en espera de provocar un -
 determinado comportamiento en el receptor.

El comportamiento es estudiado aquí en un sentido --
 muy amplio quiere decir: postura, opinión, acción, repulsa
 hacia algo o atracción, y en general todo aquello que pue
de hacer modificar o continuar un comportamiento, ya sea
 presente o futuro.

La acción o influencia que la comunicación ejerce so
bre el comportamiento de una persona depende de:

a).- La comunicación en sí:

I.- El mensaje.

II.- El momento.

III.- El instrumento

IV.- El canal utilizado.

b.- La personalidad del comunicado:

I.- Su temperamento

II.- El carácter

III.- Las actitudes.

IV.- Las opiniones.

Centremos nuestra atención en el punto III inciso "b", el cual constituye fundamentalmente el elemento psicológico de la comunicación, y base fundamental desde la cual y a consecuencia de la comunicación va a nacer un comportamiento.

La personalidad es la suma de un conjunto de aspectos. Las partes que intervienen en ese conjunto son las mismas para todo individuo, solo diferenciándose un sujeto de otro en el porcentaje en que interviene cada uno de los aspectos.

La base hereditaria de la personalidad sustituye el soporte sobre el cual se montan todas las reacciones funcionales. Es la constitución de la personalidad.

El temperamento, como base afectiva del hombre se -- proyectara en las personas miembros de la comunicación.- El principio es intrínseco al individuo. Las modificaciones de sentido de las relaciones, pasando de las negativas a las positivas, o viceversa, pero el dato constante de la relación será el temperamento. El temperamento - - guía las relaciones afectivas de los individuos entre sí, y del individuo con las cosas. La carga de afectividad - que el hombre tenga, determina su comportamiento tanto - como en dirección como intensidad.

El carácter, aspecto biofísico, de continuidad o inestabilidad al comportamiento humano. Si el carácter analizado es del grupo cíclico, su comportamiento será impre--visible. El carácter se nos presenta pues, como el elemento de la personalidad que mas influye en el comportamiento.

La comunicación puede considerarse como un agente - - Stressor. Stress es todo aquel estímulo capaz de provocar en un organismo efectos globales inespecíficos de alarma. Se trata de una agresión que estimula al organismo sacándolo de su estado de reposo.

La agresión que la comunicación, o que cualquier otro

agente stressor, produce en el organismo humano se desenvuelve a través de fases o periodos:

1.- Fase de alarma.

La cual es tanto mas violenta cuanto menos habituado este el organismo al agente. Se descubrió en ella dos etapas:

A).- Recepción de choque;

B).- Recepción de contrachoque, que se opone a la anterior, buscando restablecer el equilibrio.

2.- Fase de resistencia.

Repetida agresión del agente que provoca paulatina adaptación especifica.

3.- Fase de agotamiento.

Es el agotamiento de todas las capacidades definidas del organismo.

Las posibilidades de adaptación humanas tienen unos límites que si son sobrepasados pueden dar lugar a peli-

grosas situaciones.

Tengamos en cuenta que el hombre, si bien esta de antiguo habituado a la comunicación, y por lo tanto altamente adaptado a ella, sin embargo, las exigencias comunicativas de la organización moderna elevan a tal punto el número de comunicaciones que sin duda pueden acabar provocando el paso a la última fase del proceso antes mencionado.

4.- IMPEDIMENTOS EN LA COMUNICACION DEL CONTADOR CON LA GERENCIA.

El núcleo más importante de personas al cual debe informar el contador es la gerencia. Una contabilidad dinámica solo es posible cuando la comunicación del departamento de contabilidad es efectiva de los niveles más elevados.

Son principalmente tres los impedimentos que pueden llegar a hacer deficiente la comunicación con la gerencia:

1.- La personalidad de los administradores.

2.- La estructura u organización de la empresa.

3.- La personalidad del contador.

1.- La personalidad de los administradores.

En algunas empresas, la comunicación se ve obstruida por la actitud de la administración hacia la función contabilidad. Algunos administradores se niegan a escuchar críticas o malas noticias, así, los informes o estados que el contador presenta o bien no se leerán o tendrán una influencia muy reducida en las decisiones de la administración.

Un contador debe lidiar frecuentemente con ejecutivos que creen que su tiempo es demasiado valioso para desperdiciarlo estudiando información y datos de tipo contable. Una actitud favorable de la gerencia hacia la función contabilidad solo se puede lograr mediante un proceso continuo de convencimiento. Más el no externar malas noticias-cambios o tendencias importantes o resultados desfavorables, nunca será la solución de este problema.

2.- La Estructura u Organización de la Empresa.

La estructura de toda empresa puede obstaculizar la comunicación descendente. El movimiento de información a-

través de varios niveles administrativos de autoridad --
tienden a distorsionar cualquier información. Por esta -
razón la función contabilidad debe estar cerca del nivel
más alto dentro de la organización.

Es un hecho que toda comunicación del contralor debe-
ir directamente a la gerencia, y la organización puede --
causar demoras en la comunicación, así el lector lo reci-
birá demasiado tarde. En otras palabras si los informes -
contables deben pasar a través de varios niveles adminis-
trativos antes de llegar a las manos de aquellos que esta-
blecen las políticas, el informe será tan atrasado que no
les reportará utilidad alguna.

3.- La Personalidad del Contador.

Por último, la comunicación puede verse obstruida por
el contador mismo. Es muy humano que el personal del de-
partamento de contabilidad trate de destacar a los ojos -
de los administradores. Sin embargo, el contador debe cui-
dar evitar la tendencia de exagerar todo error o fracaso-
de otro departamento, al mismo tiempo que de restarle im-
portancia a los fracasos de su propio departamento. Cier-
to es que una parte importante de las relaciones humanas-
deficientes es la actitud del contador, al informar a la-

Gerencia todos los errores y fracasos de los otros departamentos, a excepción de aquellos por los cuales el o su departamento fueron directamente responsables.

En algunas ocasiones, los informes que el departamento de contabilidad turna a la gerencia son ineficientes - debido que el contralor no hace la debida distinción entre el reporte a sus subordinados y el reporte a sus superiores. Todo contralor que prepara informes en los que ordena a la gerencia que es lo que debe de hacer, invariablemente encontrará que dichos reportes tienen únicamente lectores adversos.

5.- LA IMPORTANCIA QUE REPRESENTA PARA EL CONTADOR LA INFORMACION INFORMAL.

Para que toda información que emane del contador sea más eficiente, este debe primero comprender que en toda empresa existen dos tipos de organización:

La Formal y la Informal.

La formal es el resultado de la delegación de autoridad y responsabilidad.

Por el otro lado, la información informal surge de -

la interacción social de dos mas personas. Aun cuando la mayoría de los contadores tienen en mente el alcance y el valor de la comunicación formal, frecuentemente no entienden la trascendencia de la comunicación informal.

La importancia esencial de la comunicación informal es que casi todos los empleados de una empresa participan en esta actividad, digamos por ejemplo:

Si se hace del conocimiento de que los costos por demoras van a ser vigilados estrechamente todos los integrantes de la empresa pueden enterarse de ello a través de la comunicación informal.

De esta manera, este medio de comunicación sirve como una medida efectiva de información al personal por lo que se refiere a decisiones administrativas.

Un contador perspicaz también puede darse cuenta de la actitud que otros tienen hacia la función contabilidad, por medio de la comunicación informal. Es un hecho que el contador tendrá oportunidades de observar la actitud de los demás a través de sus múltiples comunicaciones informales con otras personas, en el transcurso de su jornada de labores.

Aun cuando la comunicación informal tiene múltiples-cualidades, así también tiene el inconveniente de que -- puede ser la causa de rumores y falsedades, sin que se pueda investigar quien fué el responsable de iniciarlos. Por consecuencia, los empleados del departamento de contabilidad deben cuidarse constantemente de no alimentar-conciente o inconcientemente rumores infundados, que solo minan su eficiencia y la de su departamento.

III.- LA PROFESION CONTABLE Y SU CAMPO DE ACCION

- Concepto de contaduría
- Objetivos de la contaduría.
- Naturaleza de la contaduría.
- Campo de actuación profesional.
- Organización de la contaduría.
- Prospectiva de la contaduría.
- Formación contable profesional básica.
- Perfil profesional del contador público.

1.- CONCEPTO DE CONTADURIA.

Se puede definir a la contabilidad como la rama de la contaduría que obtiene información financiera sobre las transacciones que celebran las entidades económicas.

En atención al proceso que sigue la contabilidad para el logro de sus objetivos, puede definirse como la rama de la contabilidad que sistematiza, valúa, procesa e informa sobre las transacciones financieras que celebran las entidades económicas.

2.- OBJETIVOS DE LA CONTADURIA.

Desde un punto general de vista el objetivo fundamental de la contabilidad es la obtención de información financiera, sin embargo, es posible señalar objetivos inmediatos al nivel de cada una de las fases del proceso contable.

Dichos objetivos inmediatos o particulares son:

1.- Sistematización:

a) Conocer la naturaleza de la entidad económica.

- b) Diseñar e implantar el sistema de información fi
nanciera.

2.- Valuación:

Cuantificar en unidades monetarias las transacciones celebradas por la entidad económica.

3.- Procesamiento:

- a) Captar, clasificar, registrar, calcular y sintetizar datos referentes a transacciones financieras.
- b) Elaborar información financiera.

4.- Evaluación:

Analizar e interpretar información financiera.

5.- Información

Comunicar información financiera.

3.- NATURALEZA DE LA CONTADURIA..

Para definir la naturaleza de la contaduría bastará con analizar su coincidencia o no con las características de la ciencia esto es la objetividad, generalidad, verificabilidad, y la temporalidad.

1.- Metodología: La contaduría si cuenta con una metodología para alcanzar sus objetivos. Sigue de un proceso y sirve de métodos específicos.

2.- Racionalidad: La si es racional, pues a partir de abstracciones, hace juicios y formula razonamientos.

3.- Objetividad: Aunque persigue la objetividad, la contaduría no siempre es objetiva, por cuanto que aprecia cuantitativamente de modo diferente, determinados fenómenos de su especialidad.

4.- Generalidad: La contaduría no ha producido leyes de aplicación universal. La teoría que sustenta -- ofrece en algunos casos diferentes alternativas para producir información contable respecto de un mismo fenómeno financiero.

a).- Captar, clasificar, registrar, calcular y sinte

tizar datos referentes a transacciones financieras.

b).- Elaborar información financiera.

4.- Evaluación:

Analizar e interpretar información financiera.

5.- Información

Comunicar información financiera.

3.- NATURALEZA DE LA CONTADURIA.

Para definir la naturaleza de la contaduría bastará con analizar su coincidencia o no con las características de la ciencia, esto es la objetividad, generalidad, verificabilidad, y la temporalidad.

1.- Metodología: La contaduría si cuenta con una metodología para alcanzar sus objetivos. Sigue de un proceso y sirve de métodos específicos.

2.- Racionalidad: La si es racional, pues a partir de abstracciones, hace juicios y formula razonamientos.

3.- Objetividad: Aunque persigue la objetividad, la contaduría no siempre es objetiva, por cuanto que aprecia cuantitativamente de modo diferente, determinados fenómenos de su especificidad.

4.- Generalidad: La contaduría no ha producido leyes de aplicación universal. La teoría que sustenta -- ofrece en algunos casos diferentes alternativas para producir información contable respecto de un mismo fenómeno financiero.

5.- Verificabilidad: La información que produce la contaduría no siempre es verificable, cuando menos en los casos en que el obtenedor y el comprobador manejan -- criterios de símbolos en la expresión de fenómenos financieros.

6.- Temporalidad: La contaduría como campo de - conocimiento específico si es temporal, pues esta sujeta al cambio.

De esta manera puede concluirse en el sentido de que cuando menos, hasta nuestros días, la contaduría no constituye una ciencia, pues si bien reúne las características de metocidad, racionalidad, y temporalidad carece de los atributos de objetividad, generalidad y verificabilidad.

A mayor abundamiento, si atendemos a los objetivos de la ciencia, descripción, explicación, control, generalización y predicción, no costará trabajo observar que si - - bien la contaduría describe explica y controla fenómenos sociales que son objetos de información financiera, todavía no le es dable generalizarlos y predecirlos, debido, - como ya se señaló, a la falta de criterios unificados en la cuantificación de ciertos eventos financieros y a la - carencia de un pensamiento contable universal.

Luego entonces, la contaduría es hoy por hoy una disciplina profesional (y social), de carácter científico. - Disciplina, por cuanto que constituye un conjunto específico. Disciplina, por cuanto que constituye un conjunto específico de conocimientos; profesional, porque reúne - los requisitos de una profesión; social, porque estudia y resuelve problemas que se producen en el seno de la -- sociedad y de carácter científico, por tener y alcanzar - parcialmente, las características y objetivos de la ciencia.

Considerando su transitoriedad hacia la ciencia, debe considerarse a la contaduría como una cuasi ciencia o - protociencia.

Acerca de este tema opina el contador Alberto de Paz: "La contaduría requiere objetividad, y por objetividad en la ciencia se entiende no sólo imparcialidad, sino particularmente la obtención de los mismos resultados medidos por diferentes individuos, en diversos sitios y diversas épocas".

"Esto ni remotamente se acerca a los resultados que un contador obtiene en la elaboración de estados financieros, que admiten diversas técnicas de valuación, las cuales son escogidas por un criterio subjetivo aparte de que todas están permitidas.

4.- CAMPO DE ACTUACION PROFESIONAL.

Por campo de actuación profesional debemos entender el objeto de una profesión, o sea aquellas actividades - que un profesional, por su preparación y experiencia, - pueden desempeñar con notable pericia y razonable exactitud.

Habiendo convenido en que el objeto de la contaduría es la obtención y comprobación de información relacionada con la aplicación y obtención de recursos materiales (Finanzas), no resulta difícil arribar a la conclusión -

de que el campo de actuación profesional de la propia contaduría es la información financiera.

Por lo tanto, es posible definir a la información financiera como la comunicación de sucesos relacionados con la obtención y la aplicación de recursos materiales que efectúa una entidad económica, con el propósito de alcanzar sus objetivos.

Ahora bien, el profesional de la contaduría o contador público, puede ofrecer dentro de su campo profesional, los siguientes servicios:

Servicios de Contabilidad:

A) En sistematización:

- 1.- Selección de sistemas de información financiera.
- 2.- Diseño de sistemas de información financiera.
- 3.- Implantación de sistemas de información financiera.

B) En Valuación:

- 1.- Determinación del valor monetario de adquisiciones y transferencias de bienes y servicios.

- 2.- Determinación del valor monetario de sus obligaciones y pagos.
- 3.- Determinación del valor monetario del patrimonio.
- 4.- Determinación del valor monetario de los ingresos, costos, gastos, utilidades y/o pérdidas.
- 5.- Formulación de presupuestos financieros y fiscales.
- 6.- Formulación de proyectos de inversión.

C).- En Procesamiento:

- 1.- Análisis de estados financieros.
- 2.- Captación, clasificación y registro de operaciones financieras.
- 3.- Elaboración de estados financieros y declaraciones fiscales.

D).- En Evaluación:

- 1.- Análisis de estados financieros.
- 2.- Interpretación de información financiera.

E) En Información:

- 1.- Elaboración de informes financieros y fiscales.
- 2.- Discusión y fundamentación de informes financieros y fiscales.

Servicios de auditoría:

a) En sistematización

Formulación de planes y programas de auditoría financiera, fiscal, operacional y pericial.

b) En valuación :

Cuantificación del control interno que existe en las entidades sujetas a una auditoría, a efecto de determinar la extensión profundidad de la revisión, así como la naturaleza de las técnicas de auditoría que deben aplicarse y la oportunidad de las mismas.

c) En procesamiento:

Revisión de la documentación para obtener evidencias en el curso de una auditoría y plasmarlas en papeles de trabajo.

d) En Evaluación:

Análisis e interpretación de las evidencias obtenidas durante la auditoría, para fundamentar la opinión profesional.

e) En Información:

- 1.- Elaboración de dictámenes e informes de auditoría.
- 2.- Discusión y fundamentación de dictámenes e informes de auditoría.

Servicios Financieros.

Estos servicios pertenecen al area de finanzas y no corresponden en sentido estricto al campo de contador público, pues aun que recibe preparación para su oferta, los comparte con otros profesionales como es el licenciado en finanzas y el licenciado en administración.

El Instituto Mexicano de Contadores Públicos reconoce en el ejecutivo de finanzas, las siguientes funciones:

- 1.- Estudiar el movimiento de efectivo dentro de la empresa.
- 2.- Presentar el aspecto financiero de los planes o proyectos que este considerando la empresa.
- 3.- Recomendar los límites adecuados de pasivo.
- 4.- Recomendar políticas financieras en relación con los accionistas.
- 5.- Establecer y mantener relaciones con las fuentes

de crédito.

- 6.- Invertir en la forma más redituable posible los re cursos excedentes.
- 7.- Obtener los fondos necesarios.
- 8.- Manejar físicamente los fondos.

Los servicios anteriores los ofrece el contador público de dos maneras: como profesional al servicio de una en tidad en particular (contador no independiente); o bien - como profesional al servicio del público en general (con- tador independiente).

a).- Servicios no independientes.

Los servicios no independientes:

- 1.- Gerente de contabilidad. Funcionario responsa- ble de las actividades relacionadas con la ob- tención de información financiera en una enti- dad.
- 2.- Gerente de auditoria interna. Funcionario res- ponsable de la comprobación de información fi- nanciera, sin que su opinión trascienda de la - entidad revisada.
- 3.- Gerente de fianzas. Funcionario responsable de-

- la obtención y aplicación de los recursos materiales de una entidad.
- 4.- Gerente de impuestos. Funcionario responsable de la planeación, determinación y pago de las obligaciones tributarias de una entidad.
 - 5.- Contralor. Funcionario responsable de las actividades vinculadas con la contabilidad histórica y presupuestal, la auditoría interna y las obligaciones fiscales de una entidad.
 - 6.- Contador general. Funcionario responsable del procesamiento de datos relativos a transacciones realizadas por una entidad.
 - 7.- Contador de costos. Funcionario responsable del procesamiento de datos relacionados con la adquisición y consumo de materia prima, mano de obra y gastos de producción que se emplean en la manufactura de mercancías de una entidad.
 - 8.- Analista financiero. Funcionario responsable de la evaluación de los estados financieros de una entidad.
 - 9.- Catedrático. Contador que transmite conocimientos contables en una universidad.

10.- Investigador. Contador que emprende la búsqueda de nuevos conocimientos en su area profesional.

b) Servicios independientes.

Los servicios profesionales independientes los ofrece un contador público en su despacho profesional, asumiendo las siguientes responsabilidades.

- 1.- Auditoria externa. Comprobación de información financiera, con el propósito de emitir un juicio profesional (acerca de su incorrección o corrección).
- 2.- Consultoría contable. Asesoría general en materia de contabilidad y auditoria.
- 3.- Consultoría fiscal. Asesoría específica en materia de cumplimiento de obligaciones fiscales.
- 4.- Consultoría financiera. Asesoría específica en la obtención y aplicación de recursos materiales.
- 5.- Peritajes. Actuación como experto contable en la ventilación de conflictos legales de origen con-

table fiscal.

5.- ORGANIZACION DE LA CONTADURIA.

La naturaleza gregaria del hombre lo impele a asociarse en agrupaciones que le permitan afrontar con mayor facilidad las empresas acomete. TAL es el caso de los institutos, colegios y asociaciones de profesionales que han decidido unir sus esfuerzos, con el propósito de procurarse ayuda recíproca, velando al mismo tiempo, por el propio bienestar de su profesión.

La contaduría no constituye la excepción, y ha tiempo que se encuentra organizada por diversos cuerpos colegiados a nivel nacional internacional; de tal manera que este agrupamiento haga posible alcanzar las metas profesionales que se han propuesto y que a juicio del colegio de contadores públicos de México A.C., son las siguientes:

- 1.- "Fomentar el prestigio de la profesión del Contador Público difundiendo el conocimiento de su función social, y vigilando que esta se realice dentro de los más altos planos de responsabilidad, idoneidad y competencia profesional y moral, y de cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con su actuación".

- 2.- "Propugnar la unificación de criterio y lograr - la implantación y aceptación, por parte de sus - asociados, de los principios normas y procedi--- mientos básicos y reglas de ética y actuación -- profesional que juzguen necesarios".

- 3.- "Salvaguardar y defender los intereses profesio- nales de sus asociados, y proporcionar a estos, - colectiva o individualmente, ayuda profesional, - moral y material, de acuerdo con sus posibilida- des y campos de acción".

A mayor abundamiento, existen legislaciones en la Re pública Mexicana, como es el caso de la Ley de Profesio- nistas en el distrito Federal que contemplan la posibili- dad de que los profesionales de una misma rama se agru-- pen con los propósitos, entre otros, de vigilar el ejer- cicio profesional y promover la expedición de leyes y re glamentos relativos a la propia profesión.

6.- PROSPECTIVA DE LA CONTADURIA.

Por prospectiva contable debe entenderse el panorama- futuro que vislumbra la contaduría. He aquí las proyecció- nes futuras:

- 1.- "Diseño de sistemas contables para obtener información multivalente": En el diseño de sistemas -- contables se incluirá información no financiera, -- como es el caso de recursos humanos. Con esto se pretende rebasar la información de tipo financiero, ampliando el radio de acción hacia valuación personal, costos sociales, satisfacciones psicológicas, etc.

- 2.- Sistematización de auditorias en función a nuevas circunstancias tales como información electrónica, información no financiera y emisión de opiniones sobre eficiencia operacional.

- 3.- Determinación de parametros para la valuación de recursos no materiales: la información, por ejemplo, sobre recursos humanos al servicio de una entidad económica, requerira la fijación de unidades de medición para realizar una cuantificación.

- 4.- Valuación probabilística de las partidas de los estados financieros: Con el auxilio de la estadística, podrían establecerse márgenes de probabilidad para hacer efectivo un derecho o una obligación.

- 5.- Valuación de eventos socio-económicos: se integrarán a la contabilidad los costos sociales, encaminados a la preservación del equilibrio personal y ecológico.
- 6.- Establecimientos de parametros para la evaluación de eficiencia electrónica para fines de auditoria, asi como medición del control interno en función de recursos no financieros.
- 7.- Uso único de la computadora: Los procedimientos electrónicos de procesamiento de datos, dejaran atras los procedimientos manuales, mecánicos y -- electromecánicos.
- 8.- Uso de la electrónica para la realización de pruebas de auditoria y obtención de evidencias.
- 9.- Uso de técnicas específicas para la valuación de información no financiera.
- 10.- Evaluación de la confiabilidad de la información en auditoria en función al uso de computadoras e inclusión de información no financiera.
- 11.- Enfoque en el usuario de la información : se es-

tima que en los próximos años el usuario de los informes de la entidad económica, se considerará mas importantes - que el producto de los mismos. Esto compromete al contador público a interesarse con mayor profundidad a las - - ciencias del comportamiento.

12.- Emisión de dictámenes de auditoria sobre no financiera y eficiencia de operaciones".

7.- FORMACION CONTABLE PROFESIONAL BASICA.

La formación contable profesional se encuentra constituida por los conocimientos y el desarrollo de las facultades personales que proporcionan las asignaturas que fundamentan el plan de estudios de la carrera de Licenciado en contaduría o Contador Público. Dichas areas son: Contabilidad, Auditoria, Finanzas, Investigación y seminarios. La cual se complementa con la formación periférica básica o colateral que se encuentra conformada con los conocimientos y el desarrollo de facultades personales que ofrecen las areas vinculadas con las disciplinas auxiliares - de la contaduría y que se encuentran integradas al correspondiente al plan de estudios.

Dichas areas - con su correspondientes asignaturas- - son las siguientes: Economía, Administración, Matemáticas,

Derecho, Sociología, Psicología, y Seminarios.

8.- PERFIL PROFESIONAL DEL CONTADOR PUBLICO.

Por perfil de un profesional debemos de entender las características o requisitos mínimos que debe reunir una persona para ejercer una profesión. El perfil profesional se integra por características generales, características particulares y características específicas.

Las características generales se encuentran representadas por los requisitos intelectuales que ha de poseer - cualquier nivel profesional, con independencia del area - cognoscitiva con que se desenvuelve.

Las características particulares se encuentran constituidas por el conjunto de disposiciones y aptitudes -- que demanda una profesión en concreto.

Finalmente las características específicas agrupan - las disposiciones y aptitudes que necesitan para desempeñar una determinada rama o especialidad en su profesión.

Por lo tanto puede concluirse que el perfil profesional del contador público se encuentra delimitado por las características generales, particulares y específicas ne

cesarias para el estudio y ejercicio de la contaduría.

IV.- LAS RELACIONES HUMANAS Y LA AUDITORIA

- La importancia de las relaciones humanas en el trabajo del auditor.
- Breve análisis de la relación de las técnicas de auditoria y las relaciones humanas.
- Algunos aspectos de las relaciones humanas que se utilizan para una mejor aplicación de las normas de auditoria generalmente aceptadas.

1.- LA IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO DEL AUDITOR.

Cuando el contador publico es llamado a examinar los estados financieros preparados por una empresa, el objetivo final de su actuación profesional sera el de dar -- un dictámen en el que haga constar que dichos estados -- presentan razonablemente la situación financiera y los resultados de las operaciones de las empresas. Para darse ese dictámen el contador público independiente necesita obtener una serie de conocimientos e informaciones sobre los propios estados financieros, entonces, el trabajo de auditoria tiene como finalidad el proporcionar al auditor los elementos de juicio y convicción necesarios para poder su dictámen de una manera objetiva y profesional.- Es por lo tanto, de vital importancia que exista una comunicación adecuada y para que esto se pueda realizar -- tienen que existir también unas relaciones humanas buenas en el trato del auditor hacia las personas que le -- van a proporcionar la información dentro de la empresa - en la que va a realizar la auditoria ya que esto se puede reflejar en el trabajo final del auditor.

2.- BREVE ANALISIS DE LA RELACION DE LAS TECNICAS DE AUDITORIA Y LAS RELACIONES HUMANAS.

Los métodos prácticos de investigación y prueba que el contador público utiliza para lograr la información y comprobación necesarias para su opinión se denominan técnicas de auditoria y que se agrupan en los siguientes rubros:

1.- Estudio general: Consiste en la apreciación que el auditor hace de la fisonomía o características generales de la empresa, sus estados financieros, y los elementos de ambos, y de las partes importantes, significativas o extraordinarias de ellos que puedan requerir atención especial. Esta apreciación se obtiene aplicando el juicio profesional del auditor, informado por su preparación y experiencia, y a los datos e informaciones de la empresa obtenga. En este aspecto, si existen unas buenas relaciones humanas este estudio general, se facilitará porque los canales de información que se necesitan para hacer la apreciación general de la empresa se ampliaran ya que las relaciones humanas entre el auditor y las personas de la empresa van a determinar la confianza de que la información es realmente correcta.

2.- Análisis: El análisis consiste en la clasificación y agrupación de los distintos elementos individuales que forman una cuenta o una partida determinada, de tal manera, que los grupos constituyan unidades homogéneas y significativas. En este aspecto las relaciones humanas se reflejan un poco en que el auditor al tener una buena relación con las personas que manejan estas cuentas o partidas se le facilitara mas el acceso a las mismas.

3.- Inspección: Es el exámen físico de bienes materiales o de documentos con el objeto de cerciorarse de la autenticidad de un activo o de la autenticidad de una operación realizada y registrada en la contabilidad o presentada en los estados financieros.

También en esta técnica se refleja y se hace uso de las buenas relaciones, ya que sin estas se podría dificultar, si las personas que manejan esto dentro de la empresa muestran apatía hacia el auditor, se podría manejar mal la información.

4.- Confirmación: La técnica llamada confirmación --

consiste en cerciorarse de la autenticidad de activos, -- operaciones, etc., mediante el dicho, generalmente por es crito, de una persona independiente de la empresa examina da, y que se encuentra en condiciones de conocer la natu raleza y condiciones de la operación y, por tanto, de in formar de una manera válida sobre ella. En esta técnica - es una de las cuales en la que mas se utilizan las buenas relaciones, ya que para confirmar algunos saldos con com pañías ajenas a la que se está auditando, si existen unas buenas relaciones con las demás empresas, el trabajo de - confirmación se hará mas rápido y válido que si las rela ciones no existiesen.

5.- Investigación: El auditor obtiene también una par te de las informaciones que necesita en su trabajo me---- diante datos que le son suministrados por los propios fun cionarios o empleados de la empresa cuyos estados finan-- ciosos son sometidos a su exámen. Esta se puede conside-- rar la técnica en la que más se utilizan y reflejan un -- adecuado y buen uso de las relaciones humanas, ya que sin estas, la obtención de información para que el fin de la auditoria sea mejor, seria más difícil de obtener o de -- menor validez, que si el auditor fuera una persona que ma nejara las relaciones humanas de una manera adecuada.

6.- Declaraciones o Certificaciones: En ocasiones --

cuando la importancia de los datos lo amerita, el resultado de las investigaciones realizadas por el auditor, se pone por escrito, en forma de memorandums o resúmenes de las investigaciones, firmados por las personas que participaron en ellos, o en forma de documentos o cartas dirigidas por dichas personas al auditor. Esta modalidad de poner por escrito y autenticar con la firma de los interesados el resultado de las investigaciones se le llama declaraciones o certificaciones. Esta técnica tiene la misma repercusión de las relaciones humanas que la anterior ya que solo es la formalización de la técnica anterior.

7.- Observación: La observación es la técnica por medio de la cual el auditor se cerciora de ciertos hechos o circunstancias, principalmente los relativos a las formas de como se realizan las operaciones, dándose cuenta personalmente, de modo abierto o discreto, de la forma en que el personal de la empresa realiza ciertas operaciones. En esta técnica también se utiliza bastante las buenas relaciones humanas ya que si el auditor es visto o aceptado de una buena manera por las personas a las que el auditor va a observar, para cerciorarse de algunos hechos o circunstancias que tenga que comprobar, las personas observadas van a actuar de una manera más natural y le van a facilitar el trabajo de auditoria.

8.- Cálculo: Es la verificación de la corrección aritmética de aquellas cuentas u operaciones que se determinan fundamentalmente por cálculos sobre bases precisas. - (intereses pagados, o cobrados, depreciaciones etc.) Se puede decir que en esta técnica es en la que no se usan - las relaciones humanas ya que solo se refiere a la comprobación numérica y nada más.

3.- ALGUNOS ASPECTOS DE LAS RELACIONES HUMANAS QUE SE UTILIZAN PARA UNA MEJOR APLICACION DE LAS NORMAS DE AUDITORIA GENERALMENTE ACEPTADAS.

Las normas de auditoria pueden ser consideradas como una especie de derecho natural de la profesión. El simple carácter profesional de cualquier exige que esa actividad sea desempeñada con requisitos derivados de los requisitos característicos de la actividad profesional. El profesionalista no solo es un técnico que aplica una rama de conocimientos bajo la responsabilidad y dirección de otra persona, sino que es una persona capacitada técnicamente pero que asume una responsabilidad, con un carácter personal, por el trabajo que realiza. En la relación entre el cliente y profesionalista, el cliente descansa en el propio profesionalista no solo en el sentido de capacidad técnica, sino también, y en ocasiones en mucho mayor grado, en sus cualidades personales que son las que hacen que el cliente le tenga confianza y ponga en sus manos para un trabajo cuyas características técnicas muchas veces el propio cliente está imposibilitado para juzgar.

Podemos decir por consiguiente, que las normas de auditoria son los requisitos de calidad relativos a la personalidad del auditor y al trabajo que desempeña, que se-

derivan de la naturaleza profesional de la actividad de auditoria y de sus características específicas.

1.- Normas de auditoria generalmente aceptadas.

Normas personales: Las normas personales se refieren a las cualidades que el auditor debe tener para poder -- asumir, para desarrollar un trabajo de este tipo. Y estas cualidades se deben de reforzar mediante una motivación hacia el auditor, para que le de seguridad en el desarrollo de su trabajo y esto solo se logra con unas buenas relaciones humanas entre sus subordinados y sus directivos. Estas normas se dividen en:

a) Entrenamiento técnico y capacidad profesional; El entrenamiento representa la adquisición de los conocimientos y habilidades que son necesarias para el desempeño de su trabajo, y es por consiguiente, un fundamento indispensable para la capacidad profesional; pero esta última requiere, además, una madurez de juicio que no se logra con un simple entrenamiento técnico. En México se dice que se obtiene un entrenamiento técnico al cursar por la escolaridad de las instituciones de primera categoría en los estudios de contador público. Aquí las relaciones humanas intervienen en el proceso de madurez, que solo se obtiene

dándolo a la persona la motivación para que siga un curso determinado de acción, el cual vaya dirigido hacia la preparación pre-escolar mediante un periodo razonable de experiencia bajo la dirección de un auditor profesional experimentado. Y esta motivación se va a lograr mediante -- los conceptos fundamentales de las relaciones humanas para que el practicante adquiriera la madurez para desarro--- llarse y obtener un buen entrenamiento técnico y una buena capacidad profesional.

b) Cuidado y diligencia profesional: Ni el auditor, ni ningún profesionista, puede ser considerado infalible -- ni puede por tanto, exigirsele el acierto en todos los -- casos y la resolución satisfactoria en todos los proble-- mas. La actividad profesional, como todas las actividades humanas, está sujeta a la condición general de la falibili-- dad humana. Pero los márgenes de esa falibilidad pueden -- ser reducidos, por el compromiso profesional adquirido, -- al mínimo posible. Para esto se requiere que el profesio-- nista, al desempeñar su trabajo, lo haga con meticulosi-- dad, con el cuidado y dedicación razonables, que puedan -- esperarse de una persona que ha asumido actividades de -- carácter profesional. Las relaciones humanas intervienen -- en este concepto en que el auditor debe de ser motivado -- mediante el reconocimiento de su trabajo y siempre perse-- guir que este sea realizado de una manera mejor e igual --

a los anteriores y en el caso de que exista algun descuido y que esto provoque algún error, saber reprender, ya sea que nosotros seamos los reprendidos o que sean subordinados nuestros los que cometieron algún error y al re--prenderlos hacerlos de una manera correcta, para que es--tos sigan adelante y realicen con más cuidado su trabajo.

b) Independencia mental: Para que la opinión del auditor sea útil en estas condiciones, es necesario, que además de que esta fundada en su capacidad profesional, que sea dada con independencia mental. Se entiende que --hay independencia mental en una persona, cuando los juic--cios que esa persona formula se fundan en los elementos --objetivos del caso que va a juzgar. No existe independen--cia mental cuando la opinión o el juicio es influido por--consideraciones de orden subjetivo, independientes de los elementos objetivos del caso. En este concepto se debe --considerar que en el momento de realizar una auditoria, --el auditor, así como los funcionarios, empleados y obre--ros, están unidos para alcanzar una meta común o sea para que el resultado de la auditoria sea en provecho de la empresa auditada, que las relaciones humanas sean canaliza--das a una cooperación de todos los que están relacionados con esta y que no se traten de utilizar las relaciones hu--manas para tratar de cambiar o influir en el juicio de auditor y que el dictamen que se presente a las personas --

que van a utilizar su opinión sea de la suficiente confianza para tomar algunas decisiones importantes para la empresa auditada.

Normas de ejecución del trabajo: Al hablar de las normas personales, se señaló que el auditor está obligado a ejercitar en la ejecución de su trabajo un cuidado y diligencia adecuados para cumplir satisfactoriamente con las obligaciones que el mismo trabajo le impone. Es difícil - representar lo que en cada trabajo un trabajo y diligencia adecuados. Existen ciertos elementos dentro de este concepto general que por su importancia en particular, no pueden ser olvidados y deben ser cumplidos dentro de su norma general de cuidado y diligencia. Estos elementos básicos, fundamentales en la ejecución del trabajo, que - constituyen la especificación particular, por lo menos al nivel mínimo indispensable de la exigencia de cuidado y diligencia, son los que constituyen las denominadas normas de ejecución del trabajo. Estas se dividen en las siguientes:

a) Planeación y supervisión: Para que un trabajo profesional lleve perspectivas de realizarse con un éxito - razonable, tiene que ser planeado en el sentido de prever, antes de emprender cada fase del trabajo, cuales -- procedimientos de auditoria van a emplearse la extensión

SECRETARIA DE ECONOMIA
SECRETARIA DE ECONOMIA
SECRETARIA DE ECONOMIA

y la oportunidad en que van a ser utilizados y los papeles de trabajo en que van a registrarse sus resultados. Por otra parte, no es posible, ni sería conveniente, que la totalidad del trabajo de auditoria sea realizado totalmente por el propio auditor. De ahí que el auditor pueda, y de hecho lo hace casi siempre, valerse para la ejecución de los actos de rutina y para los juicios y decisiones menores, de la ayuda de distintos tipos de auxiliares y ayudantes, debidamente agrupados y jerarquizados de acuerdo con el tipo de trabajo que van a realizar y con su propia capacidad y preparación. Una adecuada utilización de ayudantes y una distribución apropiada de las labores entre ellos no solo es conveniente para el trabajo de auditoria, sino que funciona en el sentido mas favorable para los intereses de la propia clientela y del auditor. Entonces se podría decir, que el trabajo de auditoria en especial mención en la planeación se dice que es fundamentalmente de grupo, entonces el auditor encargado de dirigir una auditoria debe de tener en cuenta las relaciones humanas para una mejor obtención de los objetivos que se van a plantear en el plan de trabajo a desarrollar, ya que si entre los integrantes del equipo de auditoria no existen buenas relaciones humanas es casi imposible de realizar un buen trabajo.

b) Estudio y evaluación del control interno: El estu-

dio del control interno tiene por objeto como es dicho -- control interno, no solamente en los planes de dirección, sino en la ejecución real de las operaciones cotidianas.- La evaluación del control interno es la estimación del auditor, sobre el grado de efectividad que ese control interno suministra. El control interno de un negocio es el sistema de su organización, los sistemas que tiene implantados y el personal que cuenta, estructurado todo en tres objetivos que son; a) la obtención de información financiera correcta y segura. Ya que la información es un elemento fundamental en la marcha del negocio ya que en base en ellas se toman las decisiones y formulan los programas de acción en las actividades del mismo. b) la protección de los activos del negocio. Porque son estos los que permiten desarrollar la actividad principal para el que fué creado. c) la promoción de eficiencia de operación. Complementando las labores de los individuos sin duplicarlas y haciendo expedito los trámites y el servicio. Aquí el factor de las relaciones humanas es muy usado ya que para obtener información, que es necesaria para evaluar el control interno, se va obtener muchas veces de las personas, ya sean empresarios, dirigentes, empleados u obreros, y para que esta información sea mucho más confiable y no se omita alguna información por parte de los empleados de la empresa debe de existir por parte del auditor, una motiva

ción hacia las personas que va a interrogar u observar -- y tratarlas de una manera adecuada para tener una confiabilidad en las respuestas que se obtengan y así tener una visión del control interno correcta.

c) Obtención de evidencia suficiente y competente: Es imposible, en cualquier trabajo de este tipo, llegar a obtener la certeza absoluta, es decir, un grado de seguridad en el juicio equivalente al de las ciencias matemáticas, por ejemplo. Sin embargo dentro de la formación del juicio de una persona existe en un grado de seguridad en el cual pueda afirmar las cosas con plena confianza de -- que no está haciendo una afirmación audaz o arriesgada, - aun cuando no tenga la certeza absoluta de ellas. A este grado de seguridad, dictado por la prudencia y que es el que se usa como guía en la mayor parte de las actividades, se le llama certeza moral. Pero la evidencia comprobatoria también debe ser competente, es decir, debe referirse a - aquellos hechos, circunstancias o criterios que realmente tienen importancia en relación con lo examinado. Para llegar a obtener la madurez suficiente para tomar las decisiones para que para su juicio sean las mas adecuadas para obtener una evidencia suficiente y competente, las relaciones humanas son de mucha ayuda para que el individuo mediante una motivación y reconocimiento de su trabajo adquiere seguridad y por consiguiente, adquiere madurez en-

su juicio.

Normas de dictámen e información: El resultado final del trabajo del auditor es su dictámen o informe. Mediante él pone en conocimiento de las personas interesadas, - los resultados de su trabajo y la opinión que se ha formado a través de su exámen. En esta norma que es el trabajo final de la auditoria y en este dictámen se va a reposar la confianza de los interesados en los estados financieros para prestarles fe a las declaraciones en que ellos -- aparecen sobre la situación de la empresa las relaciones humanas se reflejan como una ayuda en el transcurso de -- realización del trabajo para que el dictámen sea de mayor confianza para el auditor y de mayor utilidad para los interesados.

CONCLUSIONES

El citar un sinnúmero de conclusiones con lo que se ha investigado con anterioridad resultaría inadecuado, ya que el propósito de esta tesis es el hacer resaltar en algunas de las áreas en las cuales se deben practicar las relaciones humanas, así como los problemas en su aplicación a esos diferentes aspectos de la función contable.

La investigación efectuada ha sido desarrollada en una forma muy general, debido a lo extenso del tema, las técnicas y procedimientos que son mencionados a lo largo de esta investigación son no solo el resultado de mi experiencia, sino también recopilación de los textos y obras consultadas.

El tema esencial de ésta tesis es el señalar que el contador público debe reconocer la importancia que tiene el aspecto de las relaciones humanas. La responsabilidad de hacer la función contable algo más humano para quienes ejercen ésta profesión.

Las conclusiones que me parecen mas importantes del trabajo realizado son las siguientes:

Las prácticas de las relaciones humanas es de gran importancia para el contador público ya que facilita una me jo r comunicación entre el y sus compañeros de trabajo. -- Sin embargo, esto no quiere decir que deba comprometer -- sus objetivos y responsabilidades para complacer a los -- m i s m o s.

Para remediar cualquier situación desfavorable, el pri me r paso a seguir, es reconocer el problema fundamental - y posteriormente encontrarle solución.

La situación de los problemas de las relaciones humanas en cuanto a la función de información depende del con ta do r. Si se selecciona el medio mas adecuado de información para hacer frente a una situación especifica y se -- usa dicho medio en la forma mas ventajosa posible el con ta do r público puede superar los prejuicios en su contra y las actitudes desfavorables hacia su función.

La importancia de las relaciones humanas en la audito ria se refleja en que el flujo de información deseado se hace mas confiable y veraz, si el auditor sabe de antemano que mediante el buen uso de las relaciones humanas el tra to directo que se establece entre el auditor y las perso na s audita da s será más cordial, y por lo tanto el trabajo

de auditoria se realizará dentro de un medio de cooperación que hará de dicho trabajo un resultado confiable y real.

A través del presente trabajo he señalado el hecho de que todo contador público debe de dar una debida importancia a sus relaciones con aquellos con quien trata ya sea en forma directa o indirecta.

Los propósitos del contador público desde el punto de vista profesional hacia los demás son:

- a.) Dirigir
- b.) Gozar de coordinación y entendimiento.
- c.) Usar un sentido de responsabilidad y
- d.) Supervisar el desarrollo del plan general de la fundación contable.

Todo aquel contador que logre estos propósitos de las relaciones humanas asegura una función contable efectiva y dinámica, que sería muy difícil de conseguir de otra manera.

Posiblemente una de las razones del valor de las relaciones humanas en el campo contable, ha sido ignorado-

ya que se piensa que el contador público, tiende a pensar solo en términos de costos económicos.

Sin embargo, son dos valores que el contador público debe tomar en cuenta:

Los técnicos y los humanos.

Los primeros se refieren a la lógica y a los costos - económicos, ocupándose de las relaciones entre las cifras.

Los valores humanos se basan en sentimientos e ideas, y se ocupan entre las relaciones entre los individuos. El reconocimiento de ambos valores es de vital importancia - en toda empresa.

El contador público que tenga deseo de practicar relaciones humanas positivas, debe tener en cuenta que la meta de estas es lograr un balance justo entre los valores técnicos y los humanos, y que no debe ser su intención el sustituir los primeros por los segundos.

En otras palabras, las relaciones humanas tratan de alcanzar el equilibrio entre la importancia del individuo como tal y las obligaciones y responsabilidades de la administración.

B I B L I O G R A F I A

C.P. Victor M. Mendivil Escalante.

"Elementos de auditoria"

Editorial ECASA, sexta reimpression.

1984.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C.

"Normas y procedimientos de auditoria"

IMCP. Décima quinta edición.

1984.

Keit Davis.

Human Relation in Bussines.

Mc-Craw-Hill Book Company

1975

Elizondo López

"La Profesión Contable"

Editorial ECASA

1985

Kohler

Diccionario del Contador"

Editorial PAIDOS. Tercera Edición.

1978.

INSTANESIS

**TESIS • INFORMES • MEMORIAS
COPIAS • REDUCCIONES • EN-
CUADERNADO • IMPRESIONES •
COPI-OFFSET • TRANSCRIPCIO-
NES IBM EN LINO • DIBUJO DE
GRAFICAS, PLANOS Y ORGANI-
GRAMAS • HELIOGRAFICAS •
REVELADO KODAK.**

**ENRIQUE G. MARTINEZ No. 30
(ANTES PARROQUIA)
TEL. 13-99-23 GUADALAJARA**