

161
24.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**"ASPECTO CONTABLE DE LOS
RECURSOS HUMANOS"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
ELIZABETH MALVAEZ SANCHEZ
ELIZABETH RAMIREZ MALDONADO

ASESOR: L. A. ALVARO GONZALEZ MENDOZA

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 esta 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.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES, CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES-CUAUTITLÁN

ASISTENTE SOCIAL DE REGISTROS



DEPARTAMENTO DE
EXÁMENES PROFESIONALES

DR. JAIME FELIX TORRES
DIRECTOR DEL COMITÉ DE
PRESIDENTE

AL Sr. Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Aspecto Contable de los Recursos Humanos".

que presenta la pasante: Elizabeth Malvaez Sánchez
con número de cuenta: 8909337-9 para obtener el TÍTULO de:
Licenciada en Contaduría.

Considerando que dicha tesis cumple los requisitos necesarios para ser discutida en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"
Cuautitlán Izcalli, Edo. de México, a 8 de Septiembre de 1997.

PRESIDENTE C.P. Marco Antonio Ramírez Keyes
VOCAL L.C. José Luis Covarrubias Guerrero
SECRETARIO L.A. Alvaro González Mendoza
PRIMER SUPLENTE L.A. Guadalupe Ayvar Cebrero
SEGUNDO SUPLENTE C.P. Ramón Hernández Vargas

[Firma]
[Firma]
[Firma]
[Firma]



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN N. A. M.
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES SUPERIORES-CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTO APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE EXAMENES PROFESIONALES
PRESENTE

ATN: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 25 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicarle a usted que revisamos la TESIS:
"Aspecto Contable de los Recursos Humanos"

que presenta la pasante Elizabeth Ramírez Maldonado
con número de cuentas: 8928697-9 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE
"POR MI FAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlan Izcalli, Edo. de Mex., a 8 de Septiembre de 1997

PRESIDENTE C.P. Marco Antonio Ramírez Reyes

VOXAL L.C. José Luis Covarrubias Guerrero

SECRETARIO L.A. Alvaro González Mendoza

PRIMER SUPLENTE L.A. Guadalupe Ayvar Cebrero

SEGUNDO SUPLENTE C.P. Ramón Hernández Vargas

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS:

Por ser el principio y fin de todas las cosas.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

A esta gran institución por habernos permitido alcanzar un sueño,
y por el orgullo de ser universitarias.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTILÁN:

Con gratitud, por habernos brindado la oportunidad de culminar
nuestra carrera, comprometiéndonos a enaltecer su prestigio día a día.

AL L. A. ALVARO GONZÁLEZ MENDOZA:

Nuestro más sincero agradecimiento por su invaluable ayuda
y dedicación para la culminación de este logro tan importante.

A NUESTROS PROFESORES:

Por compartir con nosotras sus valiosos conocimientos
y experiencias que sirvieron de base y guía en nuestra
formación profesional.

A MI MADRE:

Una de las personas más importantes en mi vida,
por todo el amor, apoyo, dedicación y confianza
que siempre me ha brindado para llegar a alcanzar este gran sueño.

**A MIS TÍOS:
CATA Y FRANCISCO**

Por la ayuda que desinteresadamente me han brindado
y el gran apoyo que he encontrado en ellos para seguir adelante.

A MI HERMANO:

Por todo lo que hemos compartido, esperando seguir
siempre unidos, cuenta conmigo en todo momento.

A MIS AMIGOS:

Por ese apoyo incondicional mostrado en cualquier momento,
este es un logro que quiero compartir con ustedes.

Y a toda persona que contribuyo directa o indirectamente
para lograr alcanzar una de las metas más importantes
en mi vida...

MI CARRERA

Gracias por Todo.

ELIZABETH M.

A MIS PADRES:

Por brindarme su apoyo incondicional a lo largo de mi vida,
y que hoy me permite concluir mi carrera profesional.

**A MI MADRE:
JUDITH**

Por ser tú quien me enseñó con amor y comprensión
que no existe nada imposible, así mis triunfos serán para ti.
Eres la mejor madre que pude tener. Gracias Por Todo.

**A MI PADRE:
RENE**

A quien respeto y quiero profundamente.

**A MI HERMANA:
SINAI**

Por tu cariño gracias, y porque sé que muy pronto
llegarás al momento en el que yo estoy ahora,
te ofrezco todo mi apoyo.

A JAVIER:

Porque eres parte muy importante en mi vida,
gracias por estar siempre junto a mi

LOS AMO

ELIZABETH R.

**ASPECTO CONTABLE
DE LOS RECURSOS HUMANOS**

ÍNDICE

	PAG.
INTRODUCCIÓN	
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	
Capítulo 1: LOS RECURSOS HUMANOS	
1.1. Concepto.....	1
1.2. Objetivos.....	5
1.2.1. Objetivos Físico - Biológicos.....	5
1.2.2. Objetivos Psicológicos Mentales.....	6
1.2.3. Objetivos Socioeconómicos.....	8
1.3. Características.....	9
1.4. La conducta del hombre dentro de la empresa.....	14
1.5. Dentro del ámbito económico.....	16
1.6. Dentro de la Administración.....	17
1.7. Diferencia entre Capital Humano y Recurso Humano.....	18

Capítulo 2: LA CONTABILIDAD

2.1. Antecedentes históricos.....	19
2.2. Concepto.....	25
2.3. Objetivos.....	30
2.4. Características.....	31
2.5. Proceso Contable.....	32
2.6. Información financiera.....	35
2.7. Disciplinas afines.....	37

Capítulo 3: LA CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

3.1. Antecedentes históricos.....	40
3.2. Concepto.....	42
3.3. Objetivos.....	44
3.4. Características.....	45
3.5. Importancia dentro de la empresa.....	46
3.6. Funciones de la administración que influyen en la contabilidad.....	54
3.6.1. La integración.....	54
3.6.1.1. El Reclutamiento.....	54
3.6.1.2. La Selección.....	55
3.6.1.3. La Contratación.....	55

3.6.1.4. La Introducción.....	56
3.6.1.5. La Separación y Transferencia.....	56
3.6.2. El desarrollo.....	57
3.6.2.1. El Plan General de Desarrollo de Recursos Humanos.....	57
3.6.2.2. Ejecución de Programas de Formación.....	57
3.6.2.3. Evaluación de Programas de Formación.....	58
3.7. Métodos de valuación.....	59
3.7.1. Monetario.....	59
3.7.1.1. Costo Histórico.....	59
3.7.1.2. Costo de Reemplazo.....	64
3.7.2. No Monetario.....	66
3.7.2.1. Inventario de habilidades.....	67
3.7.2.2. Evaluación del desempeño del trabajo.....	68
3.7.2.3. Valuación de actitudes.....	70
3.8. Limitaciones.....	73
3.8.1. Efectos en el Comportamiento Humano.....	73
3.8.2. En la Información proporcionada a Terceros.....	73
3.8.3. En cuanto a Medición y Costo.....	74
3.8.4. Otras Limitaciones.....	74

Capítulo 4: JUICIOS PROFESIONALES SOBRE LA CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS.

4.1. Datos.....	75
4.2. Cuestionario.....	76
4.3. Tabulaciones.....	78
4.4. Gráficas.....	80
4.5. Observaciones.....	86

Capítulo 5: MODELO PARA EL REGISTRO CONTABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS.

5.1. Diseño e Implementación de un Sistema Contable de los Recursos Humanos..	88
5.1.1. Plan de acción.....	89
5.1.2. Caso Práctico.....	90
5.2. Presentación de los Recursos Humanos en los Estados Financieros.....	103
CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN

La Contabilidad al servir a un conjunto de usuarios ha desarrollado diversas ramas, todas ellas integrantes de un suprasistema de información, donde se han considerado como las más comunes: La Contabilidad Financiera, la Contabilidad Administrativa y la Contabilidad Fiscal. Sin embargo debido a la importancia que los Recursos Humanos representan para cualquier organización, consideramos la posibilidad del nacimiento de una nueva rama "La Contabilidad de Recursos Humanos".

En los últimos años, se han propuesto algunos modelos para resolver el problema que se presenta en cuanto a la medición económica, el registro y la presentación en los Estados Financieros de los Recursos Humanos. Esto con el objeto de planear y controlar la efectividad y la eficiencia de éstos Recursos que prestan sus servicios a la organización

La importancia de ésta valoración radica en la necesidad que se tiene de crear una estructura contable que permita hacer una valuación de los Recursos Humanos con que cuenta una organización, y de forma tal que esta información facilite la toma de decisiones.

Así el propósito de nuestra investigación es darle la debida importancia al elemento humano por lo que representa a cualquier entidad, ya sea pequeña, mediana o grande en el logro de sus objetivos, examinando su posible incorporación al proceso contable y su presentación en los Estados Financieros.

Con esto no pretendemos decir que los Recursos Humanos son propiedad de la organización, sin embargo podemos afirmar que los servicios que éstos proporcionan a la entidad pueden considerarse como parte del Activo, lo cual lo comprobaremos durante el desarrollo del presente trabajo definiendo claramente las características que son necesarias para considerar estos servicios como un Activo y de que tipo.

Empezaremos por describir cada uno de los aspectos que conforman a la Contabilidad de los Recursos Humanos, como son, por un lado, la Contabilidad y, por otro lado los Recursos Humanos, para poder comprender mejor nuestro tema.

De igual forma, observaremos que la Contabilidad de Recursos Humanos, es un campo poco estudiado que promete gran ayuda a los directivos de las organizaciones, pues puede enfocarse en función de las personas que intervienen en ella y a la manera en que éstas van a ser valuadas. Todo esto pretende dar una información oportuna que permita ser un instrumento para la apropiada toma de decisiones.

A través de nuestra investigación se tratará también acerca de las opiniones que tienen los profesionistas de distintas áreas acerca de esta Contabilidad, para ello hemos realizado una encuesta con la que pretendemos conocer que tan difundido y aceptado es este término (Contabilidad de Recursos Humanos).

Y para finalizar realizaremos un caso práctico sobre como se diseña e implementa un sistema de Contabilidad de Recursos Humanos.

DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

a) ELECCION DEL TEMA.

Nuestro tema de investigación fue seleccionado de acuerdo al procedimiento deductivo, es decir de lo general a lo particular y esto lo explicaremos de acuerdo al modelo de Santiago Zorrilla:

CARRERA	AREA	TEMA GENÉRICO	TEMA ESPECÍFICO	ESPECIFICACIÓN DEL TEMA
Licenciado en Contaduría.	Contaduría Pública.	Contabilidad Financiera	Contabilidad de Recursos Humanos.	Aspecto Contable de los Recursos Humanos.

MOTIVOS.

Hasta el momento el papel del Contador ha sido el desarrollar métodos para cuantificar el valor y optimización de los recursos de una empresa, y así proporcionar la información necesaria en la toma de decisiones. Sin embargo, solo incluye elementos que pueden ser representados en dinero, olvidando con esto un recurso muy importante que constituye la base para el desarrollo y progreso de una entidad : **El Recurso Humano.**

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, y debido a que este es un campo poco estudiado, surge en nosotras la inquietud de dar a conocer algo mas sobre la importancia de cuantificar los Recursos Humanos, considerándolos no como una disponibilidad de uso, sino como una inversión, y con esto saber que tan rentable y útil es para la organización establecer un sistema de Contabilidad de Recursos Humanos.

b) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Reflejar dentro de la información financiera los costos de adquisición, permanencia y separación de los Recursos Humanos en forma equitativa para la mejor toma de decisiones.

Tomando en consideración lo antes mencionado, se plantean las siguientes interrogantes.

PREGUNTAS GENERALES DE INVESTIGACION.

- 1.- ¿ Cómo surge el concepto de Contabilidad de Recursos Humanos ?
- 2.- ¿ Es realmente esta rama de la contabilidad necesaria ?
- 3.- ¿ Es aplicable dentro de nuestras organizaciones ?
- 4.- ¿ Qué beneficios obtendrían éstas organizaciones ?
- 5.- ¿ Qué limitantes pudiera tener la Contabilidad de Recursos Humanos ?

c) OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

- Cumplir con el requisito de la parte escrita del examen profesional para obtener el título de la licenciatura en Contaduría.
- Reforzar los conocimientos del área contable.
- Mostrar la importancia que tiene el adecuado control de los Recursos Humanos dentro de la organización.
- Presentar de un modo práctico la implantación de una Contabilidad de Recursos Humanos.
- Evaluar los beneficios que la misma aportará al desarrollo de la organización.

d) TIPO DE INVESTIGACION.

- Antes de iniciar la investigación se hizo una revisión del material documental existente.
- La investigación será de dos tipos, es decir, bibliográfica y práctica.
- Se identificarán los efectos de la Contabilidad de los Recursos Humanos.
- Se buscará realizar una investigación que aporte nuevas ideas sobre el tema.
- Los datos de la investigación práctica se tratarán en el último capítulo, con el cual se concluirá nuestro trabajo.

e) HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN.

HIPÓTESIS GENERAL.

La inversión hecha en los Recursos Humanos puede cuantificarse y evaluarse para obtener información financiera útil que permita la mejor toma de decisiones.

CAPITULO 1
LOS RECURSOS HUMANOS

1.1. CONCEPTO

Autores como Harris Jr, Jeff. Reyes Ponce, Sikula, Flippo, Arias Galicia, entre otros nos hablan acerca del Recurso Humano sin dar un concepto como tal de él, ya que básicamente se enfocan a lo que es la Administración de Recursos Humanos, por lo que analizaremos algunas de sus ideas sobre este tema que nos darán la pauta para posteriormente definirlo.

Empezaremos diciendo que existen 2 clases de elementos comunes a todas las organizaciones, el elemento núcleo y los elementos operantes.

El elemento núcleo lo integran las personas, ya que éstas perciben que sus deseos individuales pueden llegar a satisfacerse si se combinan las capacidades o recursos de dos o más personas, es decir, que cuando las personas interactúan en forma estructurada, existe la organización y de ahí depende su éxito o fracaso.

Por otra parte, los elementos operantes de una organización la constituyen los recursos de que se vale ésta para la mejor realización de sus fines.

Dentro de esos recursos se encuentran:

A). RECURSOS MATERIALES.- En este rubro se encuentran las cosas tangibles entre las que podemos citar: Edificios, máquinas, equipo de oficina, equipo de cómputo, equipo de transporte, materias primas, efectivo.

B). RECURSOS TÉCNICOS.- Se refiere a aquellos procedimientos, sistemas, organigramas, instructivos que utiliza la organización para su buen funcionamiento.

Cómo ejemplo podemos citar:

- Sistema de Ventas.- Incluye ventas a crédito, a domicilio.
- Sistemas de Administración.- Divisiones de tareas, autoridad y responsabilidad.

C). RECURSOS HUMANOS.- Se refiere a aquellos elementos que dan diversas modalidades al esfuerzo o actividad humana, y entre las que podemos mencionar a los conocimientos, las habilidades, las experiencias, las aptitudes las motivaciones, las vocaciones, las actitudes para desarrollar la tarea organizacional.

Este último es al que nos enfocaremos a lo largo de este tema ya que uno de nuestros objetivos es demostrar su importancia dentro de la organización.

Por la anterior definición podemos decir que el Recurso Humano no solo es la parte física del trabajador la que se reconoce como el elemento humano en la actualidad, sino todas las cualidades físicas y mentales que un trabajador encierra como tal; por lo que es un elemento muy importante para el desarrollo de la organización, pues además de ser el elemento operante es el elemento núcleo que la integra.

Asimismo el recurso humano requiere de una atención especial por parte de la Gerencia que deberá detectar, descubrir y desarrollar las características de cada individuo para llegar a ser más productivo y eficiente tanto en beneficio de la propia organización como personal.

Lo anteriormente descrito lo reafirma el Profesor Arias Galicia cuando dice "Los recursos humanos son más importantes que los otros dos, pueden mejorar y perfeccionar el empleo y el diseño de los recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa". (Ver Figura 1 y Figura 2).¹

¹ Jeff., Harris Jr. Administración de organizaciones desde un punto de vista de.... pp. 63-64

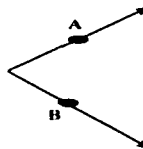
FIG. 1. Conceptos individuales opuestos de los objetivos personales e individuales.

El concepto del individuo del objetivo B de la organización es opuesto al objetivo A personal del individuo. Si no se resuelve este conflicto, es probable que afecte adversamente al desempeño de ese miembro de la organización.



Fig. 2 Conceptos individuales bien integrados de objetivos personales y organizacionales.

Si el individuo está bien integrado su concepto del objetivo B de la organización se mueve esencialmente en la misma dirección de su propio objetivo personal, y se fortalece la efectividad de la organización.



1.2. OBJETIVOS

Como gente pensante el individuo se marca diversos objetivos, los cuáles están clasificados de acuerdo a sus necesidades. Las personas suelen buscar esta satisfacción a través de las organizaciones. Estos objetivos serán diferentes para cada individuo dependiendo del tiempo y circunstancias particulares. Sin embargo con frecuencia existe similitud en las necesidades personales por lo que el esfuerzo conjunto para satisfacer estos objetivos será la clave del éxito de la organización.

Dentro de los objetivos personales tenemos:

1.2.1. OBJETIVOS FÍSICO-BIOLÓGICOS:

Son comunes a todo ser humano, se refieren a que no hay nada más importante que la supervivencia del género humano y todos sus actos son para satisfacerla (alimento, agua, abrigo, reposo, oxígeno).

A esta parte de su estudio se dedican la anatomía, la fisiología y la medicina, por lo que gracias a la reciprocidad de estas ciencias el promedio de vida del ser humano es cada vez mayor.

1.2.2. OBJETIVOS PSICOLÓGICOS-MENTALES:

La Psicología y la ética son ciencias que se ocupan del ser humano en este aspecto. Los estudios que realizó Sigmund Freud son los que constituyen la base de la estructura psíquica de la personalidad y el funcionamiento

Freud estableció los postulados del psicoanálisis apoyado en la existencia de:

- **UNA TOPOGRAFÍA CEREBRAL DE TRES NIVELES:**

1.- El consciente.- Participa en una proporción muy limitada, se basa en el principio de la realidad.

2.- El inconsciente.- Es fundamental, instintivo por lo que muchas motivaciones son desconocidas para el individuo mismo. Como parte de ese inconsciente podemos encontrar los impulsos, las experiencias penosas. Es aquí dónde se procesan las frustraciones los instintos y las fantasías.

3.- El subconsciente ó preconsciente.- Es un nivel mental de manera espontánea. No tiene una consciencia clara, pero los recuerdos amnésicos recientes y amnésicos remotos pueden ser traídos a la mente consciente.

- **UNA ESTRUCTURA PSÍQUICA DE TRES ASPECTOS:**

1.- El id o ello.- Que significa **ES**, nace con el individuo, y se caracteriza por impulsos acordes con el principio del placer. Es un acto inconsciente donde no existe el sentido moral. Está constituido por apetitos instintivos que Freud resume en:

Eros.- Instinto de amor y vida.

Thanatos.- Instinto de muerte

2.- El yo o Ego.- Funciona a nivel consciente bajo el principio de realidad, se desarrolla cuando crecemos.

3.- Superego o Superyo.- Es aquí donde residen los valores morales del individuo, actúa en su mayoría de las veces, en forma subconsciente, está determinado por los conceptos de lo bueno y lo malo. Sin embargo tiene funciones conscientes, nos va marcando principios entre los que podemos mencionar:

- "Observación autocrítica
- Aprobación autocrítica
- Estimación propia por actos o pensamientos honrados.
- Sentido de reparación y arrepentimiento por daño causado.
- Aprobación o desaprobación por actos y deseos".²

² Citado por López Ríos, Salvador. Contabilidad de Recursos Humanos, pp.67

1.2.3. OBJETIVOS SOCIO-ECONÓMICOS.

Estos objetivos suelen variar en clase y grado de persona a persona. El satisfacerlas no es necesario para la supervivencia del ser humano. Sin embargo representan las principales influencias sobre sus acciones. Entre éstas se encuentran el deseo de poder, de compañía, de amor. Los principales factores de la estructura social del ser humano, son: La familia, el Estado, la Iglesia.

Decimos que el ser humano tiene necesidades económicas, ya que en la Economía se conjugan factores como el trabajo y el capital para producir algo satisfactorio.

Por lo anteriormente expuesto podemos decir, que son tres los factores principales que intervienen en el accionar de las personas :

- a) La necesidad y lo intensa que es, pues la ligera sensación de una sed intensa exige de una acción espontánea.
- b) La fuerza física y la sensibilidad de su sistema nervioso, ya que afectan su comportamiento tanto en hacerlo a él consciente de sus necesidades como para ayudar a satisfacerlas.
- c) El ambiente del individuo, con todo esto el patrón de las necesidades humanas es de mucha importancia para las organizaciones, ya que la clave para una organización efectiva es que el gerente reconozca al ser humano como un miembro cuyas necesidades tan numerosas y cambiantes son las que dirigen su comportamiento.

1.3. CARACTERÍSTICAS

En cuanto a este punto analizaremos lo expuesto por Arias Galicia:

1.- No pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los Recursos Materiales y Técnicos ya que tiene características que solo el ser humano posee (actitudes, motivaciones, objetivos individuales, valores, capacidades, habilidades y conocimientos) lo que conduce a una necesaria disposición de la persona para realizar el trabajo, ya que no existe la esclavitud. Esto se encuentra fundamentado en los artículos 2 y 5 Constitucionales.

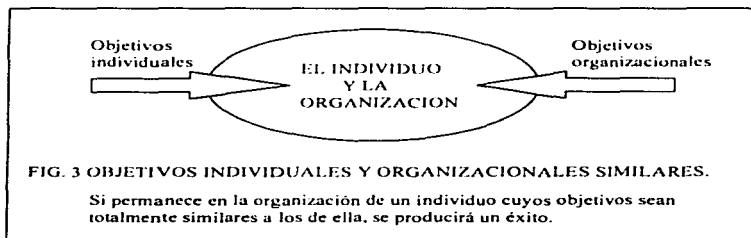
Art. 2 "Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren a territorio nacional alcanzarán por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes."

Art. 5 "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

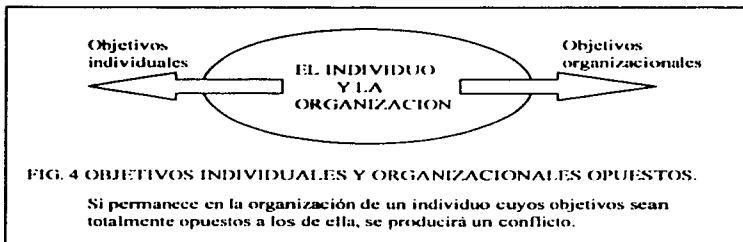
Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.³

2.- El hecho de existir un contrato de trabajo no implica que la persona dé su máximo esfuerzo, pues de alguna forma se debe observar que las actividades que realiza resulten "provechosas" por lo que se deberán conciliar tanto los objetivos individuales (aspecto psicológico), como los organizacionales para el éxito de la entidad. (Ver Figura 3 y 4)⁴.



³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pp.9,12

⁴ Jeff. Harris Jr. Administración de organizaciones desde un punto de vista de.... pp. 85



3.- Las experiencias, los conocimientos y las habilidades que posee la persona, son intangibles y se demuestran exclusivamente a través de su actuación dentro de la organización.

Esa intangibilidad ha provocado que se piense que el Recurso Humano no cueste nada, por lo que es el que menos atención y cuidado recibe, en comparación con los Recursos materiales y Técnicos, sin embargo existen Economistas que hablan ya del "Capital Humano" y algunos Contadores comienzan a realizar esfuerzos para que se reflejen las inversiones y el costo de los Recursos Humanos en los Estados Financieros.

4.- Existen dos formas básicas para que el total de Recursos Humanos de una entidad pueda ser incrementado.

Descubrimiento: Se trata de mostrar aquellas habilidades e intereses desconocidos o poco conocidos por las personas para lo cual se recurre a los test psicológicos y a la orientación profesional.

Mejoramiento: Se trata de ofrecer mayores conocimientos, experiencias y nuevas ideas, esto a través de la capacitación, educación y desarrollo.

Asimismo, también los Recursos Humanos pueden verse disminuidos por:

- Las Enfermedades
- Los Accidentes
- La Mala Alimentación

5.- Los Recursos Humanos son escasos, ya que al no poseer todos los seres humanos los mismos conocimientos, habilidades y destrezas origina que una persona pueda destacar en ciertas actividades, lo cual ha provocado la existencia de organizaciones dispuestas a cambiar dinero y otros bienes por el servicio de otros, surgiendo así los mercados de trabajo, por lo tanto, entre más escaso sea un recurso será más solicitado.

El mercado de trabajo, surge en el momento en que existen personas y organizaciones dispuestas a cambiar dinero y esfuerzo, pues las organizaciones para lograr sus objetivos requieren fuerza de trabajo ofreciendo a cambio dinero. A su vez la persona que posee el atributo escaso puede obtener mayores ingresos logrando mayores satisfacciones personales, al mismo tiempo que la organización obtiene mejores servicios de sus trabajadores, ya que con los conocimientos que éstos posean pueden obtener técnicas que le permiten alcanzar sus objetivos mas eficazmente, en tiempo mas corto y con métodos mas económicos .

A continuación presentaremos en forma resumida estas características:

CARACTERISTICAS

- 1.- No pueden ser propiedad de la organización.
- 2.- El accionar de las personas es voluntario.
- 3.- Las experiencias, conocimientos, destrezas, habilidades son intangibles.
- 4.- El recurso humano de un país o una organización puede ser incrementado.
- 5.- Los recursos humanos son escasos.

1.4. CONDUCTA DEL HOMBRE DENTRO DE LA EMPRESA.

El hombre es un animal social, porque se caracteriza por una tendencia a la vida en sociedad y tiene participaciones multigrupales, vive en organizaciones, en ambientes cada vez más complejos y dinámicos estableciendo un sistema dentro del cual organiza y dirige sus actividades.

Como se expuso anteriormente la empresa está compuesta por seres humanos y depende de la participación de cada uno de ellos para lograr el éxito de la organización. Es por esto que se afirma que el hombre es el principal factor de toda la estructura administrativa, por lo cual es importante que la empresa conozca los medios de motivar y despertar el interés de sus trabajadores para el mayor aprovechamiento del potencial humano de sus integrantes.

La estructura de una organización debe reflejar no solamente la lógica del trabajo que se realiza, sino también las actitudes de las personas que la forman, y como llevan a cabo sus tareas, para obtener tanto el éxito de la empresa como la satisfacción humana.

Para poder alcanzar esta integración de las motivaciones personales dentro de la estructura administrativa, es indispensable conocer a fondo el comportamiento humano.

El conocimiento y comprensión del comportamiento humano es de gran importancia para la organización, pues está íntimamente ligada con la personalidad del individuo.

Se puede decir que la conducta del hombre en una organización depende de:

● **Factores Internos:**

Ya que engloban a las características consecuentes de personalidad:

- Capacidad de aprendizaje.
- Motivación.
- Percepción de los ambientes interno y externo.
- Actitudes de emociones y valores.

● **Factores Externos:**

Ya que engloban las características organizacionales como son:

- Sistemas de recompensas y castigos.
- Factores sociales, políticos, de cohesión grupal existente.

Por lo tanto podemos concluir, que es importante conocer la conducta humana para lograr que tanto los objetivos de la empresa como el de los individuos sean complementarios y con esto se puedan satisfacer de manera simultánea.

1.5. DENTRO DEL ÁMBITO ECONÓMICO.

Los Recursos Humanos tienen una gran trascendencia dentro del ámbito económico ya que como sabemos la economía es la ciencia que estudia los factores de la producción, y dentro de estos se encuentra el recurso humano.

Los Recursos Humanos comprenden según la economía: la fuerza de trabajo de los individuos, su nivel cultural, su adiestramiento, las habilidades etc. Pero la economía también toma en cuenta otro factor que es el recurso físico: la materia prima la maquinaria, etc. así como el capital y todo esto lo une para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Esto nos permite creer que el desarrollo de un país depende en gran parte de la capacitación que tienen sus habitantes. Así la Economía de Recursos Humanos: Comprende los "elementos que influyen en la capacidad de trabajo de los humanos" y al decir elementos, se habla de educación, de la salud, del tamaño de la población, o del mercado de trabajo que incluye algunos tópicos tales como los salarios el desempleo etc.¹

Cuando en la economía se habla de recursos humanos lo hace refiriéndose a su edad, sexo, pero con mayor énfasis en lo que es la capacidad, habilidades y conocimientos todo para saber de que forma esto es aprovechable en el sistema productivo de un país y he aquí donde radica la importancia de hablar dentro de nuestro tema de los recursos humanos dentro del ámbito económico. Con esto entendemos claramente que a mayor acervo de conocimientos dentro de la población mayor será el nivel productivo el país y en consecuencia una mayor riqueza que permitirá a la nación lograr un crecimiento económico.

¹ Arias Galicia, Fernando, Administración de Recursos Humanos, pp.477

1.6. DENTRO DEL ÁMBITO ADMINISTRATIVO.

La administración es la ciencia que se encarga de aprovechar al máximo los recursos con los que cuenta una entidad, esta disciplina a diferencia de la economía, sólo le interesa el crecimiento dentro de la organización, pero también le da una importancia a los recursos humanos ya que es este factor es indispensable en lo que se refiere a la estructura de la organización.

En cuanto a este tema debemos siempre tomar en cuenta que estamos hablando de los individuos pero no en cuanto a sus características físicas o sociales, sino con respecto a sus habilidades y conocimientos, así tenemos que entre mayor capacidad de los individuos dentro de la empresa, consecuentemente habrá una mayor producción así como más eficiencia y eficacia que permitan alcanzar más fácilmente las metas y propósitos de la entidad.

Así como en la economía son importantes los recursos físicos, para la administración también son insustituibles, pero trata siempre de coordinarlos de manera que se obtengan los mejores beneficios, por ello cuenta con un inventario de todo aquello que sirve para su funcionamiento, incluyendo a sus Recursos Humanos.

Para entender por que tratamos esto diremos que para poder llevar un control sobre nuestros recursos tenemos a la Administración de Recursos Humanos, pero nuestro tema lo enfocaremos a como este recurso forma parte de nuestra contabilidad.

1.7. DIFERENCIA ENTRE CAPITAL HUMANO Y RECURSO HUMANO.

Este punto es esencial dentro del tema pues aquí haremos una clara diferenciación entre los dos conceptos que nos servirán como pauta para seguir adelante:

Capital Humano: Lo definiremos en nuestro modo particular como las habilidades y conocimientos de un individuo que las empleará para producir un bien o servicio, sin importar su aspecto físico o su ideología.

Recurso Humano: Este concepto podríamos decir que engloba a todo lo que le es concerniente al hombre, tanto sus cualidades físicas, mentales, etc. así como las concernientes a sus aptitudes y habilidades para producir bienes.

Así en nuestro tema trataremos sólo lo que se refiere a las cualidades para el trabajo de un individuo que es lo que nos ofrece lo que le podemos dar y cuanto es que nos cuesta todo esto, que es decir, nuestra "Inversión en los Recursos Humanos" y como se presenta en nuestros Estados Financieros.

CAPITULO 2
LA CONTABILIDAD

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Es difícil asegurar el momento histórico en que la actividad contable surgió, sin embargo podemos afirmar que el hombre desde siempre ha necesitado información acerca de los bienes que posee como un medio para lograr sus fines. Esta información la ha obtenido utilizando diversos procedimientos que han variado de acuerdo a las características y necesidades de cada época.

Los primeros registros que se realizaron fueron a base de partidas simples: en una tablilla de barro se registraban con palitos los bienes que eran de su propiedad, cuando satisfacían sus necesidades y observaban demasia, pensaban que hacer con el sobrante; de ahí es que surgió el comercio; con el paso de los años se creó una forma de escritura, practicándola sobre una tabla de madera o arcilla y con el descubrimiento del papel se desarrolló dicha actividad contable en forma más rápida.

Por lo anterior, podemos afirmar que existía algún tipo de contabilidad en la antigüedad debido a que el hombre formaba parte de un grupo social, a la existencia de actividades económicas y finalmente, que tuviera un medio para conservar la información de los acontecimientos (escritura).

En su desarrollo la Contabilidad ha tenido diversas manifestaciones culturales entre las que podemos citar las siguientes:

Tanto en Mesopotamia como en Egipto; asirios, persas, sumerios y fenicios llevaban un registro de los bienes que se tenían y de los que ocupaban para realizar sus actividades para tener un control sobre los mismos, con la evolución del comercio buscaron una moneda, y es en China durante la dinastía Shang donde ésta surgió, además es aquí donde se utilizaron los términos: "Contabilidad", "informes financieros" y "auditoría".

En Egipto se manifiesta el primer rötulo en forma doble: lado del debe y lado del haber, sin tener un carácter formal como en la actualidad. Mientras tanto, el imperio romano se encarga de difundir los conocimientos que tienen en materia contable. Dada la importancia que para ellos representa ésta información, por lo que se dice que contaban con una estructura sistematizada para el registro de los ingresos y egresos, además de que llevaban un registro de los deudores y acreedores para determinar la situación patrimonial de las personas, principalmente comerciantes.

En la Edad Media el mayordomo era un empleado del feudo que se encargaba de llevar las cuentas de los acontecimientos que ocurrían tanto comerciales y familiares como políticos. Con las cruzadas el caballero al tener que asistir a éstas tuvo que pedir crédito, dejando como garantía sus bienes, de los cuales se llevaban diversos libros sobre sus entradas y salidas.

Es durante el Renacimiento, con el auge del comercio, donde surge una gran necesidad de saber cuanto es lo que se tiene en dinero, cuanto se invirtió en bienes y cuanto se debe a terceras personas para conocer realmente las utilidades y con esto el costo de la inversión, principalmente en las ciudades italianas: Génova y Venecia ya que constituían el centro de actividades económicas de aquel tiempo pues Venecia dominaba el comercio por tierra mientras Génova comerciaba por mar en toda Europa.

Es así como en 1494, en Venecia, el monje italiano Fray Luca Pacioli, transcribe la forma casual de la partida doble a una fórmula algebraica en su libro "Summa de arithmetica, geometría, proportioni e proportionalita", a través del cual da a conocer ésta fórmula a otros países en un capítulo, además explica los diferentes libros que integran los procedimientos contables e incluso las prácticas comerciales de la época.

"La Partida Doble, surgió cuando Pacioli observó que toda operación efectuada tiene una causa, que a su vez produce un efecto, existiendo una compensación numérica entre la una y el otro".¹

Otro hecho importante fue la Revolución Industrial en Inglaterra que se caracterizó por la producción en gran escala, el incremento en el comercio internacional, el crédito y la banca, la formación de sociedades mercantiles y la creación de sindicatos; con todo esto se requirió mayor eficiencia en los sistemas de información contable, por lo que se incluyó la división del trabajo en materia contable, promoviendo la Contabilidad de costos y la utilización de máquinas como sumadoras y calculadoras.

Es aquí donde la Contaduría se consolida como una profesión mediante el decreto real de la Reina de Inglaterra.

Más tarde se inventaron máquinas específicamente para registrar la contabilidad, sustituyendo el registro manual tanto de auxiliares como de los libros principales: El Diario General y el Mayor. En la actualidad las computadoras son una herramienta muy importante en la actividad contable por las ventajas de costo, velocidad y eficiencia que representan para proporcionar información financiera con la claridad, veracidad y oportunidad deseada, para tomar decisiones de diversa índole.

¹ Elizondo López, Arturo. El Proceso Contable, pp. 91.

A continuación presentaremos una semblanza histórica de los hechos más importantes en el aspecto contable, tomada del libro de Elizondo López "El Proceso Contable I" y de la compilación bibliográfica del profesor Alejandro Amador:

1494: Primera edición del primer libro sobre Teneduría de Libros, escrito por Fray Luca Pacioli.

1519: Es elegido Alfonso Avila, contador del Ayuntamiento de Veracruz, siendo el primer contador oficial que existió en México

1522: El 15 de octubre, Carlos V expide nombramiento a favor de Don Rodrigo de Albornoz como contador real de la Nueva España, quien se encarga de la guarda y recaudo de la hacienda de la Corona.

1581: Primera agrupación profesional de contadores, fundado en Venecia, Italia.

1854: Se funda la Escuela de Comercio en la Ciudad de México, por decreto de Santa Anna.

1856: Se organiza en Escocia, Inglaterra, una sociedad de Contadores.

1868: El 15 de Julio se inaugura en la Ciudad de México la Escuela Superior de Comercio y Administración estando en el poder Benito Juárez.

1871: Se crean en la Escuela de Comercio las carreras de "Empleado Contador" y "Corredor Titulado".

1880: La Reina Victoria otorga concesión para fundar el Instituto de Contadores en Inglaterra y Gales.

1887: Se funda en Estados Unidos la Asociación Americana de Contadores Públicos.

1896: El senado de Nueva York, otorga reconocimiento legal a la profesión de Contador Público.

1905: Se crea en México la firma de Contadores Price Waterhouse y Compañía.

1906: Inaugura sus oficinas en México la firma de contadores Deloitte, Plender, Griffith, Haskins y Selis.

1907: El 25 de Marzo, Francisco Díez Barroso sustenta el primer examen de contador celebrado en México.

1917: La Asociación Americana de Contadores se convierte en el Instituto Americano de Contadores.

1917: El Instituto Americano de Contadores publica las primeras reglas a que deben sujetarse sus miembros y adopta un código de Ética profesional.

1917: Se funda en México la Asociación de Contadores Públicos titulados.

1921: Se modifican los procedimientos de enseñanza de la Contabilidad, adoptando el practicado en la Unión Americana.

1923: El 6 de Octubre se firma el acta constitutiva del Instituto de Contadores Públicos Titulados en México.

1924: Fernando Diez Barroso publica el primer texto profesional llamado "Sistemas Modernos de Contabilidad".

1929: La Escuela Nacional de comercio y Administración se incorpora a la UNAM.

1934: Se funda la primera firma mexicana de Contadores Públicos "Mancera Hermanos y compañía, S.C".

1939: El 3 de Mayo, el C.P. Ramón Cárdenas lleva la profesión a la ciudad de Monterrey.

1959: El 21 de abril, se decretó la creación de la Dirección de Auditoría Fiscal Federal, que brinda al Contador Público la oportunidad de que su opinión profesional sea considerada por las autoridades hacendarias.

1965: La Escuela de Comercio y Administración de la UNAM adquiere el rango de Facultad, al incorporar estudios de Maestría y Doctorado.

1973: El Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., celebra su cincuentenario.

1973: La Facultad de Comercio y Administración de la UNAM cambia su denominación por la de Contaduría y Administración.

1974: El 22 de Abril se inaugura la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Cuautitlán de la UNAM, por el entonces rector Dr. Guillermo Soberón Acevedo, en la cual se imparte la carrera de Licenciado en Contaduría entre otras.

1980: En Noviembre la FNEP Cuautitlán pasa a ser Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán al aprobar el Consejo Universitario la creación del Doctorado en Microbiología.

1997: Se inician los cursos propedéuticos de la Maestría en Administración en la FES Cuautitlán.

2.2. CONCEPTO DE CONTABILIDAD.

Primeramente analizaremos algunos aspectos relevantes sobre la contabilidad, para posteriormente dar nuestra propia conceptualización. Dentro de éstos aspectos podemos mencionar el hecho de que la contabilidad al ir evolucionando a través del tiempo y de ser un simple registro rudimentario derivado de la necesidad de llevar un control de las operaciones realizadas, se desarrolló hasta llegar a seguir una serie de reglas, métodos y principios, lo que ha dado origen a conceptualizarla de diversas formas ya sea como una ciencia, como una técnica y como un arte.

De acuerdo al diccionario Larousse, Ciencia es "El conocimiento exacto y razonado de ciertas cosas ó el conjunto de conocimientos fundados en el estudio". Ahora bien, para que la ciencia sea percibida como tal, debe cumplir ciertas reglas entre las que podemos citar las siguientes:

- 1.- Analizar el problema para determinar lo que se quiere, formando las hipótesis de trabajo para darle forma y dirección al problema que se investiga.
- 2.- Recopilar la información apropiada.
- 3.- Clasificar y tabular los datos obtenidos para encontrar semejanzas, secuencias y correlaciones.
- 4.- Formular conclusiones por medio de procesos lógicos de razonamientos y deducciones.
- 5.- Probar y verificar las conclusiones.

Por otra parte Héctor Riveros define **Técnica** como "La aplicación sistemática de ciertos procedimientos bien definidos para obtener algún bienestar". Estos procedimientos se basan en algunos conocimientos científicos, por lo que podemos darnos cuenta que existe una estrecha relación entre ciencia y técnica ya que la primera aporta los conocimientos y descubrimientos para explicar el mundo actual y la segunda usa y aplica estos conocimientos para proporcionar beneficios y ayudar a la ciencia.

Por último retomando el diccionario Larousse **Arte** es "Virtud, poder, eficacia y habilidad para hacer bien una cosa.// Conjunto de reglas de una profesión.// Obra humana que expresa simbólicamente, mediante diferentes materias un aspecto de la realidad entendida estéticamente".

Con lo anteriormente expuesto podemos observar que la Contaduría tiene un carácter científico ya que sigue el método científico, pues se fundamenta en un cuerpo ordenado de conocimientos (Teoría Contable) y sigue un camino lógico para la consecución de sus objetivos con procedimientos bien definidos para obtener información financiera proporcionando una base para la adecuada toma de decisiones. Sin embargo de acuerdo al Instituto de Contadores Públicos, los Principios son guías de acción y no verdades fundamentales creadas por el hombre para satisfacer necesidades individuales y sociales, por lo que al no haber sido descubiertos estarán en constante cambio, de acuerdo a las necesidades de cada época.

A continuación mencionaremos algunos conceptos de diversos autores en diversas épocas que nos darán la pauta para poder concluir con nuestra propia definición de Contabilidad.

Como Ciencia: “La Contabilidad es la ciencia que establece las normas y procedimientos para registrar, cuantificar, analizar, e interpretar los hechos económicos que afecten el patrimonio de los comerciantes individuales o empresas organizadas bajo la forma de sociedades mercantiles”²

“ Contabilidad es la ciencia que enseña las normas y procedimientos para ordenar, analizar y registrar las operaciones practicadas por unidades económicas individuales o constituidas bajo la forma de sociedades mercantiles (Banca, industria, comercio, instituciones de beneficencia, etc)”³

Como técnica: “Contabilidad es la técnica que nos ayuda a registrar en términos monetarios, todas las operaciones contables que celebra la empresa proporcionando además, los medios para implantar un control que permita obtener información veraz y oportuna a través de los Estados Financieros, así como una correcta interpretación de los mismos”⁴

“Contabilidad es la técnica que produce información estructurada y sistemática en forma cuantitativa y en términos monetarios de las transacciones que efectúa una entidad económica y de ciertos eventos económicos que la afectan con objeto de facilitar la interpretación y la toma de decisiones a los interesados”⁵

Es pertinente mencionar que ya existe una definición por consenso de la profesión en forma colegial y es la siguiente:

² Sastrías Freudenberg, Marcos. Contabilidad Primer Curso. pp.9

³ Lara Flores, Ernesto. Contabilidad primer curso. pp. 9

⁴ Niño Álvarez, Raúl. Contabilidad Intermedia I., pp. 12

⁵ Peniche, Ma. Elena. Contabilidad Básica. Enfoque teórico práctico, pp. 5

“Contabilidad es una técnica que se utiliza para producir sistemáticamente y estructuralmente información cuantitativa expresada en unidades monetarias de las transacciones que realiza una entidad económica y de ciertos eventos económicos identificables y cuantificables que la afectan, con el objeto de facilitar a los diversos interesados el tomar decisiones en relación con dicha entidad económica”⁶

Como arte: “ Contabilidad es el arte de registrar, clasificar y resumir en una forma significativa y en términos monetarios, las transacciones y eventos que sean, cuando menos parcialmente, de carácter financiero, así como la interpretación de sus resultados”⁷

Otros conceptos: “Contabilidad es el medio que, por sus métodos y técnicas, permite controlar y visualizar, a través de Estados Financieros, información clara, veraz y oportuna de todos los recursos de la entidad y sólo así poder tomar decisiones, conscientes de sus consecuencias”.⁸

“Contabilidad es la rama de la Contaduría que obtiene información financiera sobre las transacciones que celebran las entidades económicas”⁹

De esta última opinión y después de haber estudiado lo expuesto por el IMCP y por el profesor Elizondo se desprende que la Contaduría (término que suele confundirse con Contabilidad) consigue la información financiera de una de sus ramas que es “la Contabilidad” y la comprueba por medio de otra que es “la Auditoría “ con lo que así cumple con su función.

⁶ Boletín A-1 párrafos 5 y 6. Emitido por el IMCP

⁷ Nelson, A. Tom. Contabilidad acelerada. Enfoque administrativo, pp. 15

⁸ Torrea Tovar, Juan Carlos. Contabilidad I, pp. 18

⁹ Elizondo López, Arturo. El proceso Contable, pp.92

Dadas los anteriores conceptos podemos concluir que:

La Contabilidad Financiera, es entonces, una rama de la Contaduría cuya labor es la de obtener información financiera utilizando la técnica, mediante la cual se recopila, se registra, se clasifica y se tabulan los datos de las operaciones efectuadas por la entidad económica en forma cuantitativa para finalmente ofrecer elementos de juicio para la toma de decisiones tanto en la Administración como para los diversos usuarios y futuros inversionistas.

2.3. OBJETIVOS DE LA CONTABILIDAD.

En base a lo mencionado en temas anteriores, podemos decir que el objetivo primordial de la Contabilidad Financiera es la de:

Obtener información útil, confiable, fehaciente, veraz y oportuna de la situación financiera de las entidades que ofrezca elementos de juicio para tomar decisiones presentes y futuras.

Asimismo, la Contabilidad cumple con varios objetivos particulares:

- Saber la naturaleza de las entidades económicas.
- Reconocer y analizar un sistema que agrupe toda la información de importancia para la entidad.
- Cuantificar en unidades monetarias las operaciones realizadas por la entidad.
- Registrar y clasificar las operaciones efectuadas por la entidad.
- Resumir e informar mediante los Estados Financieros las utilidades de un periodo , la situación financiera de la entidad a una fecha determinada, las variaciones en el capital contable y los cambios en la situación financiera de un periodo.
- Analizar e interpretar la información obtenida para controlar eficazmente el manejo de los recursos y con esto planear adecuadamente el progreso de la entidad.

Es así como la Contabilidad contribuye a satisfacer la cada vez más creciente necesidad de contar con información financiera.

2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA CONTABILIDAD.

Dentro de las características que tiene la Contabilidad se encuentran las siguientes:

- Rinde información financiera tanto a usuarios internos como externos.
- La información que proporciona está basada en Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.
- La información engloba todos los aspectos financieros de la entidad económica.
- La información está valuada en términos monetarios.
- Es obligatoria por ley.

2.5. EL PROCESO CONTABLE

La Contaduría alcanza su objetivos de información a través de una serie de fases que integran un proceso, el cual llamaremos **proceso contable**. Así definiremos a éste como: "el conjunto de fases y procedimientos que hacen posible que la contaduría pública obtenga y compruebe información financiera".

El proceso contable surge por la necesidad de reconocer una serie de actividades que tienen relación entre sí, las que nos permitirán obtener la información financiera, objetivo de la Contabilidad.

Así, este proceso se divide en las siguientes fases: (Ver Figura 1)

Fases del Proceso Contable:

- **Sistematización:** Esta es la fase inicial del proceso y establece el sistema por el cual sea posible el tratamiento de los datos, desde la obtención hasta la presentación de la información financiera de una entidad económica.
- **Valuación:** Es el segundo paso y es el que cuantifica en términos monetarios las transacciones financieras que realiza la entidad, tanto los recursos con los que cuenta como también las obligaciones adquiridas.

- **Procesamiento:** Es la tercera etapa es en la que ya evaluados los datos financieros se someten a un tratamiento con el fin de captarlos, clasificarlos, registrarlos, calcularlos y sintetizarlos de manera que todos los lectores entiendan la información, esto se da a través de la emisión de los estados financieros de la entidad.
- **Evaluación:** Cuarta parte del proceso, es aquella en la que ya plasmada la información en los estados financieros debe interpretarse y analizarse para calificar el efecto de las transacciones celebradas, con el fin de dar a conocer los resultados a los responsables de la toma de decisiones.
- **Información:** Quinta fase y última del proceso, ésta es la que da a conocer la información obtenida por la contabilidad a los interesados en la marcha del negocio.

ESQUEMATIZACIÓN DE LAS FASES DEL PROCESO CONTABLE.

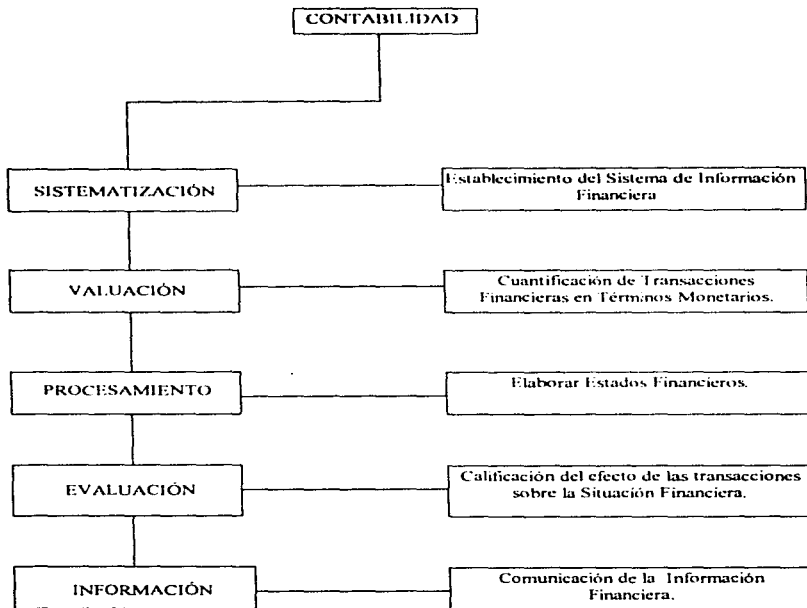


FIGURA 1.

2.6. INFORMACIÓN FINANCIERA.

El satisfactor que produce la Contabilidad es la información financiera, daremos a continuación el concepto de ésta.

“Es la comunicación de los hechos o sucesos relacionados con la obtención y aplicación de recursos materiales que la entidad ha empleado, así como su posición financiera y los resultados obtenidos durante el periodo que comprende dicha información”.

Para que esta información sea aceptada debe cumplir ciertas características, a saber:

Características de la información financiera:

1. **Utilidad:** Esta se refiere a que la información se debe adecuar a las necesidades del usuario y se considera que esto sucede cuando el contenido informativo cumple con los siguientes requerimientos:

- a) **Significativa.-** Que es capaz de representar mediante símbolos o cifras a la entidad su evolución su estado financiero así como sus resultados de operaciones.
- b) **Relevante.-** Que selecciona lo que es realmente importante para optimizar la información que se da.
- c) **Veraz.-** Que da a conocer la situación financiera real de la entidad.
- d) **Comprobable.-** Que permite que la información pueda ser consultada en diferentes momentos de la entidad, o comparar con otras entidades.

Todo esto, para que la información sea oportuna, tanto en tiempo como en el contenido y con el fin de que los responsables de la toma de decisiones puedan hacerlo de manera adecuada y cumplir con sus metas.

2. **Confiabilidad:** Esta es una característica fundamental en la información financiera, ya que el usuario tiene que basar sus decisiones en ella, para que la información sea confiable debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) **Estabilidad.-** Se refiere a la consistencia que se debe tener en cuanto a la observancia de la teoría contable, para poder decir que la información ha sido obtenida bajo las mismas bases en todo momento.

b) **Objetividad.-** Esto es que, los juicios personales no se deben tomar en consideración en la información que se está emitiendo, para no causar ninguna distorsión.

c) **Verificabilidad.-** Se refiere a que, si se aplica algún tipo de procedimiento diferente varias veces se llegue a los mismos resultados.

3. **Provisionalidad:** Esta característica forma parte de la información financiera ya que dicha información no es totalmente consumada.

Esto es debido a que por la necesidad de conocer los resultados de la entidad, se realizan cortes en diferentes periodos del ejercicio, lo cual provoca que la información no sea del todo precisa lo que constituye una limitación.

2.7. DISCIPLINAS AFINES

Hablaremos de cuales son las disciplinas que se relacionan con la Contaduría ya que no es auto suficiente y se debe apoyar en otras para cumplir sus objetivos, así como ampliar su campo de acción. (Ver Figura 2).

Economía.- Esta estudia la riqueza de un país y como es que está distribuida en la población.

Administración.- Es la que estudia como optimizar los recursos tanto materiales como humanos y técnicos, al servicio de la entidad económica.

Finanzas.- Estudia la óptima obtención y aplicación de los recursos económicos con que cuenta la entidad.

Derecho.- Éste va a regular el marco legal en el cual la entidad se va a desarrollar.

Matemáticas.- Es la que estudia mediante razonamientos deductivos como resolver los planteamientos de problemas de las entidades con herramientas matemáticas.

Estadística.- Es la que a través de la reunión de hechos que se pueden valorizar numéricamente va a resolver los problemas que pudieran presentarse en la entidad y sus reacciones aplicando la teoría de las probabilidades..

Informática.- Estudia e implementa sistemas de información automáticos de acuerdo a las necesidades de la entidad, para su mayor desarrollo.

Psicología.- Es la que ayuda a manejar de una manera eficaz los recursos con los que cuenta la entidad, ya que al estudiar el funcionamiento de la mente y el comportamiento del ser humano apoyan a la persona a conocer sus sentimientos y motivos de su comportamiento lo cual facilita sus relaciones con otras personas.

Sociología.- Es la que determina la situación social real de los recursos humanos de la entidad mediante técnicas sociométricas para integrar favorables equipos de trabajo.

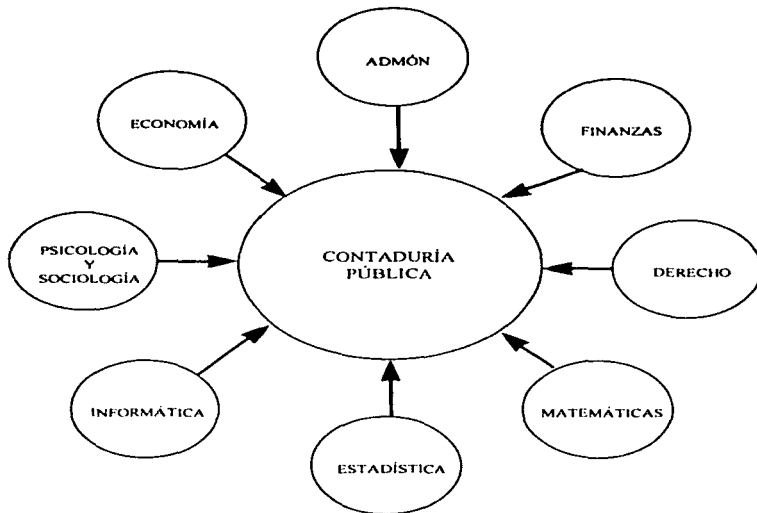


FIGURA 2. Disciplinas Afines.¹⁰

¹⁰ Elizondo López, Arturo. El Proceso Contable, pp. 46

CAPITULO 3

CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El papel del contador estriba en proporcionar información financiera, desarrollando los métodos necesarios para cuantificar el valor de los recursos de la empresa y con esto facilitar la toma de decisiones; reconociendo como una limitación de la información financiera no cuantificar la calidad de sus Recursos Humanos. En nuestro caso particular consideramos que el principal problema estriba en que normalmente sólo se informa sobre factores y eventos que son cuantificados en dinero; y es así que los recursos humanos han sido ignorados en gran medida durante mucho tiempo.

Hemos encontrado que algunos investigadores han tratado de desarrollar una contabilidad que permita proporcionar información acerca de los Recursos Humanos con los que cuenta una entidad y es así, como se ha llegado al término Contabilidad de Recursos Humanos.

Precisamente, el primero en utilizar este término es Rensis Likert (1968), quien propone una estructura formal que incorpore el valor de los atributos humanos destinados al trabajo. Su opinión es "si un personal capacitado, activo bien entrenado, abandona la empresa, la organización humana de la misma valdrá menos"; en cambio "si alguien con dichas características se une a ella, se incrementarán probablemente sus activos"¹.

Este estudio nos demuestra que tan importante es que el personal de la organización, esté conforme con su papel dentro de la misma, ya que si éste no está conforme con lo que ella le ofrece no desarrollará al máximo su potencialidad, trayendo como consecuencia que los objetivos que la empresa pretende obtener, no se lleguen a cumplir o no de manera óptima.

¹ Arias Galicia, Fernando, Administración de Recursos Humanos, pp. 491.

Lo anteriormente expuesto trae como consecuencia que surja en Estados Unidos de Norte América la investigación y la practica de la Contabilidad de Recursos Humanos, esto debido al desarrollo económico alcanzado por ese país, debido a que cuenta con ciertos fenómenos económicos propios de una nación desarrollada.

Algunas de estas tendencias del mundo moderno han contribuido de una forma natural al desarrollo de este concepto, por ejemplo en lo que se refiere a las relaciones de fuerza entre capital y trabajo, ya que aun en los países más ricos los trabajadores han podido conseguir en los últimos años un considerable número de derechos no solo monetarios sino también en lo que se refiere a mejoras en las condiciones de trabajo y al aumento que hoy en día tienen respecto a las decisiones que toman las empresas.

Otra de las tendencias que ha influido es la conciencia de que debe de haber un equilibrio en la satisfacción tanto para los accionistas como para los empleados. En consecuencia podemos decir que es preciso mejorar la calidad de vida en el trabajo, y las empresas deberán satisfacer esta aspiración del mismo modo que satisfacen el deseo de beneficio económico de los accionistas si es que pretenden atraer y conservar a sus asalariados.

En cuanto a México se refiere. el concepto Contabilidad de Recursos Humanos es poco conocido y por lo tanto poco aplicado, esto debido en gran parte a que el nuestro no es un país desarrollado, pero no por ello debe de ignorarse o no darle la atención que este concepto merece.

3.2. CONCEPTO

Para tener una visión mejor de lo que es la Contabilidad de Recursos Humanos citaremos a varios autores que han dado sus propias definiciones, para posteriormente concluir con una propia que nos servirá de parámetro en nuestra investigación.

"La Contabilidad de Recursos Humanos, es la medición y el registro, clasificación, síntesis y comunicación de la inversión hecha en el personal que labora en la organización, como un recurso de la misma, principalmente para la toma de decisiones de los distintos grupos de usuarios de la información y para el desarrollo de la organización humana".²

"La Contabilidad de Recursos Humanos es aquella que se encarga de la medición de las experiencias, a una fecha determinada, de las habilidades y conocimientos de los miembros de una organización, adecuadas a las necesidades de trabajo encomendados a cada uno; así como los incrementos y decrementos sufridos dentro de un periodo determinado".¹

"La Contabilidad de Recursos Humanos es uno (pero no el único) de los instrumentos conceptuales y prácticos que se han podido ofrecer a los directores generales de empresa y a los directores de personal a fin de "considerar" mejor a los recursos humanos".⁴

²Block, Alberto. *Innovación en la Información Contable*, pp. 157

³ Arias Galicia, Fernando. *Administración de Recursos Humanos*, pp. 490

⁴ Marqués, Edmon. *Contabilidad y Gestión de los Recursos Humanos*, pp. 22

"La Contabilidad de Recursos Humanos es el proceso de identificar y medir información sobre los recursos humanos y comunicarla a las partes interesadas".³

Dadas las anteriores definiciones concluiremos con nuestra propia definición:

La Contabilidad de Recursos Humanos es la encargada de medir y registrar tanto las habilidades como las experiencias del personal de la organización, con el fin de informar a los encargados de la toma de decisiones la inversión realizada en ellos, y con esto mejorar las condiciones de trabajo así como un mayor desarrollo de la empresa.

³ Del Comité de la American Accounting Association., citado por Block Alberto, pp. 157

3.3. OBJETIVOS

El establecimiento de una Contabilidad de Recursos Humanos trae consigo el alcanzar diversos fines . mencionaremos algunos, que en nuestra opinión son los mas importantes:

- a) **Cuantificar las habilidades y conocimientos de que dispone la organización a una fecha determinada.**
- b) **Desarrollar métodos útiles y eficaces de medición de la inversión hecha en los Recursos Humanos, los cuales difieren a los utilizados en la medición del desempeño (cantidad de la producción, calidad de producción, productividad, tiempo de servicios, cantidad requerida de entrenamiento, calificación de méritos).**
- c) **Proporcionar información útil en distintos aspectos funcionales de la organización para medir, evaluar y mejorar las condiciones de trabajo.**
- d) **Pronosticar oportunamente las posibles fallas en la organización (negligencia, ausentismo, etc.).**
- e) **Orientar la atención de los directivos en factores relacionados con los recursos humanos para una mejor integración y desarrollo de los mismos.**

3.4. CARACTERÍSTICAS

Basándonos en la información de que se vale la Contabilidad de Recurso Humanos para el logro de sus objetivos, podemos afirmar que este tipo de Contabilidad se caracteriza en que:

- Ejerce enfoques multidisciplinarios ya que engloba asignaturas como la Psicología, Economía, Matemáticas, Administración y Contabilidad, que al interrelacionarse contribuyen al progreso de una mejor administración de los Recursos más valiosos de cualquier organización: Los Recursos Humanos.
- Proporciona a los diversos usuarios una información más completa sobre la inversión hecha en los Recursos Humanos.
- La valuación que se realiza de dichos recursos, puede ser monetaria y no monetaria.

3.5. IMPORTANCIA DENTRO DE LA EMPRESA

La Administración cuenta ya con métodos para obtener información útil acerca de los Recursos Humanos, principalmente en aspectos como: rotación de personal, ausentismo, capacitación, etc. Sin embargo al ser las habilidades y conocimientos que posee el ser humano el elemento esencial con que cuenta la organización para conseguir sus objetivos; el contar con una Contabilidad de Recursos Humanos ayudaría a obtener una mejor información, debido a que proporciona un conocimiento sobre las personas y sobre la administración de las mismas para así llevar a cabo, la adecuada planeación y control de la efectividad y eficiencia de estos recursos a mediano y largo plazo, lo que repercutiría tanto en las utilidades de la empresa como en la satisfacción personal de cada uno de los miembros que la integran.

La Contabilidad de Recursos Humanos se va a encargar entonces, de informar acerca de aquellas erogaciones que se realicen para acrecentar, por un lado al personal a través de: el reclutamiento, la selección, la contratación y por otro lado, los conocimientos y habilidades del individuo en base a: el adiestramiento y la capacitación, lo que representaría que se trataran estas erogaciones como un activo, sin embargo, esta situación ha provocado algunas controversias entre diversos contadores al tratar de definir si el personal es o no un Activo, sin embargo según lo explica Eric Flamholtz: " el personal no es un Activo, pero los servicios que presta a la organización pueden considerarse como parte del Activo", por lo que, como lo mencionamos anteriormente esta Contabilidad se va a encargar de las inversiones que se realicen en el personal.

Para reafirmar lo anteriormente expuesto mencionaremos la definición de activo, así como sus diferentes clasificaciones:

"Activo es el conjunto o segmento, cuantificable, de los beneficios económicos futuros fundamentalmente esperados y controlados por la entidad, representados por efectivo, derechos, bienes o servicios, como consecuencia de transacciones pasadas o de otros eventos ocurridos"

Características del Activo:

- Beneficios económicos futuros fundamentalmente esperados.
- Controlados por una entidad.
- Consecuencia de transacciones pasadas o de otros eventos ocurridos.
- Medirse objetivamente en términos monetarios.

Tomando en consideración su grado de disponibilidad se clasifican en:

• Boletín A-11 párrafo 11. Emitido por el IMCP.

Activo Circulante

Son todos aquellos bienes ó derechos que se encuentran en constante movimiento: Dinero, mercancías, cuentas por cobrar, pagos anticipados, etc.

Características del Activo Circulante :

- Constituyen la base misma del negocio.
- Están en constante rotación.
- Fácil conversión en efectivo.

Es conveniente resaltar los pagos anticipados que se muestran en este rubro como la señala la normatividad en las reglas de presentación que transcribimos a continuación:

“Los pagos anticipados forman parte del Activo Circulante cuando el periodo de beneficios futuros es menor de un año o menor del ciclo financiero a corto plazo”.⁷

“Sin embargo pueden existir pagos anticipados por periodos superiores a un año o al ciclo financiero a corto plazo, en cuyo caso dicha operación se clasificará como Activo no Circulante”⁸

⁷ Boletín C-5 párrafo 9. Emitido por el IMCP

⁸ Boletín C-5 párrafo 10. Emitido por el IMCP

Activo Fijo

Son todos aquellos bienes de carácter perdurable necesarios para lograr los objetivos de la entidad: Edificio, mobiliario y equipo de oficina, equipo de transporte, etc.

Características del Activo Fijo:

- Se adquieren con el propósito de usarlos y no venderlos, por lo cual tienen cierta permanencia.
- Se deprecian.
- Se muestra su costo original, Depreciación acumulada y Valor Neto.

Activo Diferido

“Se encuentra constituido por recursos “ya pagados”, cuyos beneficios se reciben a través de varios ejercicios: Gastos de organización, gastos de instalación”.

9 Elizondo López, Arturo. El Proceso Contable 3, pp.45

Características del Activo Diferido:

- Incluye valores intangibles.
- Representan servicios ya recibidos.
- Los beneficios que aportan alcanzan varios ejercicios contables.
- Se amortizan.
- Se muestra su costo original, Amortización acumulada y valor neto.

De acuerdo a las anteriores definiciones podemos observar que la inversión hecha en los Recursos Humanos puede quedar comprendida dentro del activo diferido, ya que cumple con las características mencionadas anteriormente. esta aseveración se ve reforzada al analizar lo dicho por el IMCP en lo que se refiere a los Activos Intangibles donde se menciona que esta clase de Activos son costos que se incurren, derechos o privilegios que se adquieren con el fin de que aporten beneficios futuros a las operaciones de la entidad durante periodos que se extienden más allá de aquel en que fueron incurridos, estos beneficios tienen como objetivo reducir costos y aumentar las utilidades.

Asimismo los beneficios futuros que se esperan obtener se encuentran en el presente en forma intangible, o sea no tienen una estructura material ni aportan una contribución física a la producción u operación de la entidad, sin embargo su característica de activos se la da su significado económico, más que su existencia material.

De igual forma la normatividad establece lo siguiente:

"El requisito que deben cumplir estas partidas para ser consideradas como activos y no como gastos, es que exista una razonable certeza de que serán capaces de generar utilidades a la empresa en cantidad suficiente que permita que sean absorbidas a través de su amortización. Consecuentemente, aquellas partidas que aún cuando se naturaleza sea la descrita en los párrafos anteriores, sólo sean capaces de reducir pérdidas o de generar utilidades menores a su propio costo, no deberán ser capitalizadas".¹⁰

Así entonces, en este tipo de contabilidad tendremos además de las cuentas comúnmente empleadas, las siguientes cuentas de Activo Diferido del Estado de Situación Financiera:

COSTO DE INVERSIÓN EN LOS RECURSOS HUMANOS

SE CARGA:

Del valor de las inversiones realizadas en:
Reclutamiento, selección y contratación
del personal de la organización.

Del valor de las inversiones realizadas en:
capacitación, entrenamiento y desarrollo
del personal de la organización.

SALDO DEUDOR:

Expresa el valor de la inversión hecha
en los Recursos Humanos durante el
ejercicio.

SE ABONA:

Del valor del saldo, por cierre de libros.

¹⁰ Boletín C-8 párrafo 7. Emitido por el IMCP

AMORTIZACIÓN DEL COSTO DE INVERSIÓN EN LOS RECURSOS HUMANOS

SE CARGA:

Del valor del saldo, por cierre de libros.

SE ABONA:

Apertura de libros.
Del valor del beneficio ya obtenido durante el ejercicio.

SALDO ACREEDOR:

Representa el valor acumulado de los beneficios obtenidos.

Por consiguiente, si la inversión realizada en los Recursos Humanos poseen un beneficio a futuro en favor de la organización, si puede medirse en términos monetarios y si está bajo el control de la organización, podemos considerarla como parte del Activo, y si estos costos son considerados como valores intangibles los podemos agrupar dentro del Diferido y por lo tanto Amortizable.

Lo que si es claro, es el hecho de que al contar con este tipo de Contabilidad y al hacer una estimación de los costos que se invertirían, se proporcionarían bases mejor fundamentadas para decidir sobre la selección, la contratación de personal y la fijación de sueldos y salarios, de igual forma se podría evaluar el incremento en los individuos en cuanto a conocimientos y habilidades se refiere y con esto, los administradores al desarrollar programas de capacitación sabrían si realmente están dando resultado, puesto que estarían incorporados al sistema contable.

Este tipo de Contabilidad no solo es importante a nivel administrativo, también lo es para las finanzas en lo que se refiere al sistema presupuestal, donde se valoraría el rendimiento de los recursos humanos en el tiempo y se planearían posibles utilidades, por lo tanto en este aspecto nos proporcionaría información sobre la productividad de la empresa.

3.6. FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN QUE INFLUYEN EN LA CONTABILIDAD

“Dentro de las funciones de la Administración se encuentran: la planeación, integración, desarrollo, compensación y relaciones laborales”.¹¹ Pero sólo dos de ellas afectan directamente a nuestra investigación: La Integración y El Desarrollo.

3.6.1. LA INTEGRACIÓN.

Consiste en lograr que la incorporación de los Recursos Humanos sea oportuna, que vaya de acuerdo con las necesidades de la empresa, se realice en tiempo correcto y que el personal se una a la organización de la mejor manera, adaptándose así a su actividad dentro de la empresa. Las subfunciones de la integración son:

3.6.1.1. El Reclutamiento:

Su función es obtener los mejores candidatos para los puestos vacantes, establece y promueve las fuentes más apropiadas para esta selección, sus principales actividades son:

- Determinar fuentes de reclutamiento.
- Establecer mecanismos de información y captación de candidatos.
- Reclutar.

¹¹Block, Alberto. Innovación en la Información Contable, pp. 158

3.6.1.2. La Selección:

Esta consiste en evaluar a los candidatos propuestos analizando sus habilidades y características que deberán adecuarse a los estándares predeterminados por la organización, sus actividades son:

- Determinar bases y procedimientos de evaluación .
- Establecer un flujo de conocimiento con el solicitante.
- Evaluar al solicitante.
- Seleccionar a los más idóneos.

3.6.1.3. La Contratación:

La función que le corresponde es determinar la relación de trabajo y la retribución del mismo, sus funciones son:

- Incorporar a la organización de manera formal al personal de nuevo ingreso.
- Señalar condiciones de trabajo.
- Determinar día y método de pago de salario.

3.6.1.4. La Introducción:

Le corresponde incorporar adecuadamente a las personas recién llegadas a la organización, dándoles a conocer las normas y procedimientos de trabajo, lo que se espera de ellos y como será valorado su esfuerzo, sus actividades son:

- Diseñar procedimientos de información para el personal de nuevo ingreso.
- Presentar y ubicar al personal de nuevo ingreso.
- Dar la bienvenida al nuevo personal.

3.6.1.5. La Separación y Transferencia:

Separa y transfiere personal según los requerimientos del programa de Recursos Humanos evitando las fricciones entre el personal, y en las separaciones obtiene información sobre la causa de ésta, sus actividades son:

- Comunicar transferencias y separaciones.
- Negociar las condiciones del cambio.
- Introducir a la persona a su nueva situación.
- Realizar entrevistas de despedida.

3.6.2. EL DESARROLLO.

Es la actividad encargada del proceso continuo de formación del personal de la organización, permitiendo con esto, la seguridad de que trabaje bien y se mejore constantemente. Las subfunciones que comprende son:

3.6.2.1. El Plan General de Desarrollo de Recursos Humanos:

Es el que estructura la información que se proporcionará a todos los niveles, estableciendo objetivos formativos bien definidos, sus actividades son:

- Definir objetivos formativos.
- Elaborar el plan general de desarrollo de Recursos Humanos.
- Diseñar programas de formación.

3.6.2.2. Ejecución de Programas de Formación:

Organiza, dirige y controla los programas asegurando la consecución de los objetivos formativos predeterminados y los niveles de calidad fijados para las funciones, sus actividades son:

- Informar e incorporar al personal a los programas de formación.
- Establecer incentivos de acuerdo con las normas y políticas de la empresa.
- Impartir los programas.

3.6.2.3. Evaluación de Programas de Formación:

Asegura el cumplimiento de los objetivos y la incorporación de las personas a donde se requieran, sus actividades son:

- Determinar bases de evaluación de los programas formativos.
- Vigilar la ejecución del plan.
- Vigilar la incorporación del personal formado a donde lo necesite la organización.
- Evaluar los logros obtenidos como consecuencia de su instrumentación.

3.7. MÉTODOS DE VALUACIÓN

Como ya vimos, el desarrollar métodos válidos de medición en la inversión realizada en los Recursos Humanos es uno de los objetivos que persigue este tipo de Contabilidad. Dichas mediciones pueden ser: Monetarias y no Monetarias y se utilizan en:

La toma de decisiones con respecto a la integración y desarrollo de los Recursos Humanos, y en la supervisión y evaluación del grado de efectividad y eficiencia para aprovechar los Recursos Humanos.

3.7.1. MONETARIOS

Dentro de este sistema se emplean los siguientes costos:

3.7.1.1 Costo Histórico.

Proporciona la base para determinar el costo que tuvo que realizar la organización para adquirir sus Recursos Humanos

Este método considera que no todos los desembolsos referentes a los Recursos Humanos constituyen costos consumibles en el período de operación, y por tanto asignables al proceso de producción, sino que algunos de ellos representan inversiones destinados a incrementar las habilidades y los conocimientos del personal, en virtud del beneficio futuro que traerán a la organización; por consiguiente la Contabilidad de Recursos Humanos se enfocará a estos últimos costos, de ahí la necesidad de identificar y separar dichos desembolsos, y posteriormente reflejarlos tanto en el Balance General como en el Estado de Resultados para que sea un auxiliar en el desarrollo de la organización.

Una vez identificados los desembolsos de inversión, se referirán a cierto número de individuos, identificables cada uno por una cuenta individual de activo, las cuales se revisarán periódicamente para que con base en cada una de ellas, sean sujetas ya sea a una amortización, ó a una revaluación, tomando para ello como base el deterioro en la salud de un individuo, la baja de otro, el ascenso de uno, ó el ingreso de uno nuevo. De esta forma se tratará de mantener un inventario actualizado de los Recursos Humanos y con esto permitir su cierre a una fecha determinada.

La amortización por ejemplo, para una inversión en Reclutamiento, Selección e Introducción de un individuo, se calcula en base a la permanencia "antigüedad" esperada del individuo considerando que se pueden obtener beneficios de él durante ese periodo en la entidad

Las inversiones en Entrenamiento y Desarrollo son depreciadas tomando en cuenta el periodo esperado de permanencia del individuo, que en ocasiones podría resultar menor al de su duración en la entidad debido a la posibilidad de que se presenten lapsos improductivos dentro de dicho periodo.

Las bases para determinar el periodo de permanencia esperada del individuo no son precisamente las estipuladas en los contratos de trabajo o en las leyes laborales como cumplir 60 años de edad ó 30 años de servicio, ya que se dice que muy difícilmente un individuo permanecerá en la entidad todo ese tiempo, de manera que lo que se hace, es utilizar una tabla de probabilidades para determinar la posibilidad de que el individuo permanezca en la organización hasta los 60 años.

Dicha tabla es elaborada por la propia entidad y toma en consideración factores como la edad, la antigüedad y el puesto desempeñado por la persona dentro de la organización, dependiendo de dichos factores, les son asignados ciertos porcentajes dependiendo de la importancia que posean, cuya suma deberá ser 100 para posteriormente ser multiplicados cada uno por sus respectivos factores y los resultados serán sumados para obtener finalmente el número de años de permanencia. El cuadro No. 1 ilustra un ejemplo de ésta tabla de probabilidades para determinar la vida esperada en la empresa de un trabajador, que "tiene 30 años y gana \$ 25.00 por hora, ocupando un puesto de auxiliar de supervisor".¹²

Asimismo, dichas tablas toman en cuenta las modificaciones ocurridas en edad, antigüedad y puesto de un individuo e incluso la posibilidad de que sea pensionado, ya que son recalculadas periódicamente. Para el caso de alguna baja, la cuenta individual del individuo si es que no ha sido depreciada totalmente, se salda generalmente con un cargo a las utilidades del ejercicio.

¹² Block, Alberto. Innovación en la información contable, pp.165-166

TABLA DE PROBABILIDADES

Antigüedad en la empresa (Años)	Permanencia (Años)	Edad (Años)	Permanencia (Años)
menos de un año	0.75	18 a 22	0.75
1 a 3	1.50	23 a 28	1.50
4 a 8	3	29 a 49	5
9 a 15	5	50 a 60	2
más de 15	7	más de 60	2

Percepción / Puesto (en pesos)	Permanencia (años)
menos de 20/ hora	0.75
de 20 a 25/ hora	2
de 26 a 49/ hora	3
de 30 a 100/ hora	4
más de 100/ hora	5

Cálculos:	Factor	Años	Ponderación	Permanencia (Años)
	Antigüedad	0.75	x 0.50 =	0.375
	Edad	5	x 0.25 =	1.250
	Percepción /Puesto	2	x <u>0.25</u> =	<u>0.50</u>
			1.00	2.125

A continuación mencionaremos un ejemplo de este método de valuación tomando en cuenta la inversión realizada en el Adiestramiento del personal de un Despacho de Contadores, para lo cual nos basaremos en la ilustración que da al respecto Arias Galicia:

En primer lugar para obtener el costo erogado en dicha función el autor fija las horas de trabajo, en cinco grupos de actividades:

1. Tiempo que se le asigna al cliente. Es aquel que engloba el entrenamiento durante el trabajo.
2. Tiempo disponible. Es el que ocupa la persona para su desarrollo profesional.
3. Desarrollo profesional.- Es aquel destinado a los programas formales de adiestramiento y cuyo resultado se verá reflejado en varios ejercicios contables.
4. Reclutamiento.- Es el tiempo empleado por el personal en la contratación de nuevos miembros.
5. Tiempo ocioso.- Engloba lo que son vacaciones, incapacidad, enfermedad, días festivos, etc.

Posteriormente separa porcentualmente las horas de trabajo de cada tipo de actividad en dos grupos:

- a) El importe que debe ser considerado como consumo y,
- b) El importe que debe ser considerado como inversión.

Aplicando dichos porcentajes al tiempo recopilado por cada actividad, se obtienen las horas que pertenecen a cada uno de estos dos grupos, finalmente se cuantifican según su costo-hora para obtener así la inversión realizada en los Recursos Humanos.

El utilizar el Costo Histórico como método de valuación de la inversión hecha en los Recursos Humanos presenta las siguientes ventajas y desventajas.

VENTAJAS:

- Es relativamente sencillo su diseño y operación.
- La información que presenta es clara y precisa.
- Calcula el rendimiento de la inversión en los Recursos Humanos.
- Estima los posibles costos de rotación del personal.
- Planea y controla los desembolsos en operaciones efectuadas en los Recursos Humanos.

DESVENTAJAS:

- Puede mal interpretarse el importe acumulado de una persona específica.

3.7.1.2. Costo de Reemplazo

Se refiere al costo que resultaría de reemplazar los Recursos Humanos existentes en la organización incluyendo los costos de integración y los costos de desarrollo.

Este método pretende que el gerente de personal encuentre un sustituto capaz de rendir el mismo esfuerzo realizado hasta el momento en un puesto específico, más que sustituir a un individuo. Lo que nos permite deducir que existen dos tipos de costos de reemplazo: por puesto y por persona.

El costo de reemplazo por puesto se refiere al costo que tiene que realizarse para sustituir a una persona por otra capaz de realizar las mismas funciones en el mismo puesto.

En cuanto al costo de reemplazo por persona, es aquel que mide el costo en que pudiera incurrirse para obtener un sustituto capaz de rendir lo mismo que una persona empleada actualmente.

La diferencia entre estos dos conceptos es que el último incluye la habilidad del individuo para realizar otras funciones.

Para aplicar este método, la información requerida se obtiene de los registros históricos, reportes de tiempo y tabuladores de sueldos. Así también se necesitan estimaciones subjetivas del tiempo dedicado a la adaptación en el trabajo, el porcentaje que disminuye cuando existe una vacante y la probabilidad de encontrar al sustituto de un puesto ya sea por transferencia, promoción o de manera externa.

VENTAJAS.:

- Están orientados hacia el presente.
- No requieren estimaciones del futuro para calcular los valores de los Recursos Humanos.
- Nos da valores más competitivos y reales.

DESVENTAJAS:

- No siempre se puede tener dicha medición para una persona.
- No necesariamente refleja las capacidades de un individuo.
- No siempre refleja su lealtad hacia la organización.

3.7.2. NO MONETARIOS.

Un comité de la American Accounting Association, " ha establecido que no hay razón para que la moneda sea la única unidad de medición que utilice contabilidad ", como sucede con la Contabilidad Administrativa que utiliza otras unidades de medición como son: Horas-Hombre, Horas-Máquina, etc.

En la Contabilidad de Recursos Humanos las mediciones no monetarias tienen usos muy importantes, mencionaremos algunas de los más importantes:

- Son utilizadas en la toma de decisiones que no requieran mediciones monetarias.
- En sustitución de mediciones monetarias.
- Sirven para predecir mediciones monetarias.

Existen varios conceptos y técnicas que podrían ser utilizadas en las mediciones no monetarias, y estas incluyen mediciones que son utilizados comúnmente por la administración de personal, pero pueden usarse como parte de un sistema de Contabilidad de Recursos Humanos para decisiones internas.

Mencionaremos algunos modelos de medición no monetaria:

3.7.2.1. Inventario de habilidades.

Este consiste en recopilar algunos atributos de, los miembros de la organización, para proporcionar una lista de los datos más representativos del personal. El aspecto común de estos datos es que:

- a) Califican cualitativamente al individuo.
- b) Emplean escalas de valores no monetarios.

Así las mediciones obtenidas por este medio son de dos tipos:

Directas

Son entre otras: la edad, los conocimientos, la rotación , el ausentismo, etc. Estas mediciones directas son útiles cuando admiten una interpretación ya sea con un resultado favorable o uno desfavorable dentro de la organización de tal modo que sea posible tomar decisiones encaminadas al logro de los objetivos.

Indirectas

Las más importantes son: la actitud de cada empleado frente a su trabajo y frente a la empresa, el nivel de eficacia de cada persona, de acuerdo con las normas establecidas, los objetivos personales de cada uno de los miembros de la organización, etc.

Estas representan fenómenos psicosociales que solo se pueden medir en base a un método de investigación conductual. Así el diseño de estas investigaciones tienen que estar realizadas por especialistas, si es que se espera aprovechar eficientemente los resultados.

3.7.2.2. Evaluación del desempeño del trabajo.

Se refiere a la contribución que una persona hace dentro de la organización; y esto puede medirse por indicaciones objetivas y subjetivas. Algunos sistemas de evaluación del desempeño utilizan mediciones objetivas de productividad: unidades producidas, eficiencia, calidad, cumplimiento en la entrega, desperdicios, etc. En cuanto a una medición subjetiva esta se realiza cuando el supervisor da su opinión del desempeño de cada individuo en el trabajo.

El siguiente cuadro representa un claro ejemplo de este tipo de medición no monetaria.¹³

ESCALA DE CALIFICACIÓN

	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
Conocimiento para el puesto	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 94	95 - 100
Experiencia previa	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 94	95 - 100
Calidad de trabajo	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 94	95 - 100
Cantidad de trabajo	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 94	95 - 100
Dedicación	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 94	95 - 100

CRITERIOS:

Pésimo: el rendimiento en el trabajo es prácticamente nulo.

Malo: la ejecución deja mucho que desear.

Regular: no muestra ninguna aptitud fuera de lo normal, pero no está mal.

Bueno: el trabajo realizado es satisfactorio sin ser lo mejor.

Excelente: en el desempeño del trabajo, alcanzó los mejores resultados.

¹³ Block, Alberto. *Innovación en la Información Contable*, pp. 179

3.7.2.3. Valuación de actitudes.

Este modelo es propuesto por Rensis Likert y su importancia radica en el efecto producido en la moral de trabajo de la organización, el cual se refleja en la productividad.

La medición de actitudes se realiza por medio de encuestas cuyo instrumento principal es el cuestionario, y cuyas respuestas son sometidas a un análisis de confiabilidad y validez, de acuerdo a un esquema diseñado previamente.

El modelo de Likert pretende demostrar el incremento de la moral y la productividad de las empresas, de acuerdo al estilo de dirección: ya sea participativo o en contraposición autoritario.

Likert identifica la medición de estos dos tipos de dirección con el análisis de algunos de los factores humanos de la organización de mayor importancia:

1. Procesos de liderazgo usados.
2. Carácter de las fuerzas motivacionales.
3. Carácter del proceso de comunicación.
4. Carácter de los procesos de interacción e influencia.
5. Carácter de los procesos de toma de decisiones.
6. Carácter de fijación de los objetivos u órdenes.
7. Carácter de los procesos de control.
8. Los fines de actuación del entrenamiento.

Likert identifica tres clases de variables en una organización: causales, intermedias y de resultados.

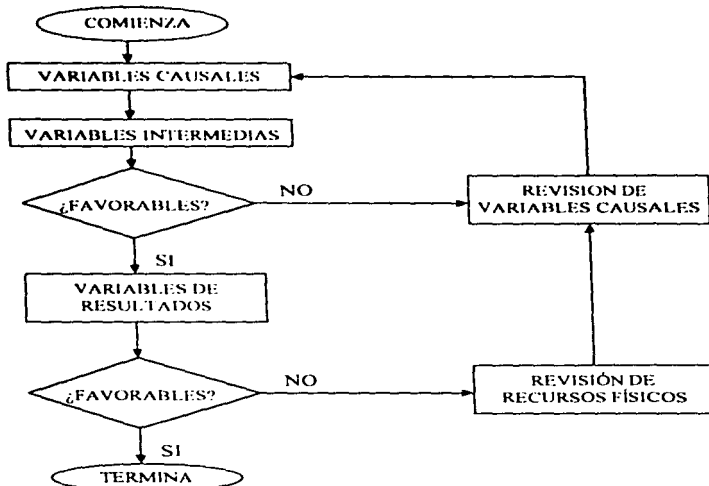
Las causales definidas como variables independientes que determinan el comportamiento de la organización y los resultados que ésta espera obtener; son sobre las que se debe influir para obtener los resultados deseados.

Las variables intermedias diagnostican el clima favorable prevaleciente.

Las variables de resultados estas reflejan, finalmente las metas alcanzadas en términos de productividad, ganancias, etc. (Ver gráfica 1)

El diagnostico que ofrezcan las variables intermedias pueden ser desfavorables a la organización; en cuyo caso se deberá revisar las variables causales. Si en realidad existe una correspondencia entre el incremento de la productividad y un liderazgo participativo, y si por el contrario el diagnostico señala una posición favorable, se esperan resultados positivos.

En estas mediciones el factor tiempo esta involucrado de una manera fundamental. Así la elección del periodo entre cada medición es un factor decisivo para la obtención de resultados confiables y con esto una toma de decisiones adecuadas.



Gráfica 114

¹⁴ Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos, pp. 518

3.8. LIMITACIONES DE LA CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Para fines de nuestra investigación dividiremos las limitaciones en algunos grupos lo que nos permitirá realizar una análisis más profundo:

3.8.1. Efectos en el Comportamiento Humano.

Esta contabilidad podría traer como consecuencia que algunos directivos manipulen el comportamiento de los empleados lo que traería efectos negativos dentro de la organización, provocando con esto actitudes desfavorables en el personal.

Así también se provocaría descontento en el personal debido a que al tratar de cuantificarlo podría no estar de acuerdo con los criterios que se hayan tomado. Es por esto que, al implantar un sistema de Contabilidad de Recursos Humanos es necesario tener bien definidos los procedimientos y políticas adecuados a todo el personal, y esto se hace en base a la evaluación obtenida del trabajo desempeñado.

3.8.2. En la Información proporcionada a Terceros

Si se llevara una Contabilidad de Recursos Humanos se crearían variaciones importantes en cuanto a la información proporcionada a los interesados, lo que ocasionaría limitaciones muy serias sobre todo en lo que se refiere a la Contabilidad Financiera, aunque no afectaría del mismo modo a la Contabilidad Administrativa.

Otra limitante en este aspecto podría ocurrir cuando al no estar familiarizados los usuarios con la información que la Contabilidad de Recursos Humanos emite, se formarían dudas o confusiones a cerca de esta y así se afectarían las actitudes que se tengan sobre la organización.

3.8.3. En cuanto a Medición y Costo

Como ya hemos dicho las mediciones pueden ser monetarias y no monetarias lo que traería como consecuencia que los criterios sean distintos de una empresa a otra, por lo tanto, la medición que se produzca de manera subjetiva ocasionaría serios problemas.

En cuanto al costo, tendríamos que decir que desde la Contabilidad tradicional siempre se ha realizado un análisis costo-beneficio y en la Contabilidad de Recursos Humanos esto no es la excepción por lo que el implementar esta contabilidad debe estar totalmente justificada por el valor de la información que esta proporcione.

3.8.4. Otras Limitaciones

Estas podrían producirse cuando la información proporcionada por la Contabilidad de Recursos Humanos afecta los diferentes grupos de la organización, por ejemplo, cuando los trabajadores intenten negociar un aumento en sus percepciones.

CAPITULO 4

JUICIOS PROFESIONALES SOBRE LA

CONTABILIDAD DE RECURSOS

HUMANOS

4.1. DATOS

A través de todo nuestro trabajo de investigación se ha visto que es, y como funciona la Contabilidad de Recursos Humanos, sin embargo en este capítulo ya presentamos las distintas opiniones que tienen los diversos profesionistas acerca de la Contabilidad de Recursos Humanos.

La información se obtuvo al aplicar un cuestionario que contiene preguntas relacionadas con nuestra investigación, hecha a los encargados de administrar los Recursos Humanos en distintas organizaciones. Así el fin de este capítulo es mostrar el resultado obtenido de tal encuesta.

Se realizaron un total de 59 cuestionarios los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: (Ver Anexo No. 1)

- 28 LICENCIADOS EN CONTADURÍA Y CONTADORES PÚBLICOS
- 16 LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN
- 8 LICENCIADOS EN INFORMÁTICA
- 5 LICENCIADOS EN ECONOMÍA
- 2 INGENIEROS CIVILES

4.2. CUESTIONARIO

Anexo No. 1

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN**

Este cuestionario se realiza con el objeto de dar a conocer las opiniones que tienen los encargados de dirigir a la organización acerca de la Contabilidad de Recursos Humanos

Lic. Contaduría Lic. Administración Otra _____

1. ¿Ha escuchado acerca de la Contabilidad de Recursos Humanos?

SI NO

2. ¿Cree usted que los Recursos Humanos son una inversión para la empresa?

SI NO

3. ¿Cree que es importante que la inversión hecha en los Recursos Humanos se deba presentar en los Estados Financieros?

SI NO

... /2

Hoja No. 2

4. ¿Usted considera que la información financiera con la que se cuenta actualmente es incompleta cuando no incluye a los Recursos Humanos?

SI NO

5. ¿Considera que es posible valorar al Recurso Humano en relación a su experiencia laboral?

SI NO

6. ¿Considera que es posible valorar al Recurso Humano en relación a sus habilidades?

SI NO

7. ¿Mediría los Recursos Humanos en base al sistema de Costo Histórico?

SI NO

8. ¿Cree necesario implementar un sistema de Contabilidad de Recursos Humanos?

SI NO

9. ¿Considera que los Recursos Humanos se pueden amortizar?

SI NO

10. En base a su profesión, experiencia, habilidades, conocimientos e iniciativa, ¿Cree usted que vale en dinero para su organización?

SI NO

4.3. TABULACIONES

La siguiente tabulación muestra de manera general, tanto en números como en porcentajes, las respuestas a todas las preguntas:

TABLA No. 1 Resumen del cuestionario en números y porcentajes.

PREGUNTAS No.	RESPUESTAS		TOTAL	PORCENTAJES		TOTAL
	SI	NO		SI	NO	
1	58	42	100	58%	42%	100%
2	84	16	100	84%	16%	100%
3	71	29	100	71%	29%	100%
4	68	32	100	68%	32%	100%
5	76	24	100	76%	24%	100%
6	65	35	100	65%	35%	100%
7	60	40	100	60%	40%	100%
8	69	31	100	69%	31%	100%
9	47	53	100	47%	53%	100%
10	79	21	100	79%	21%	100%

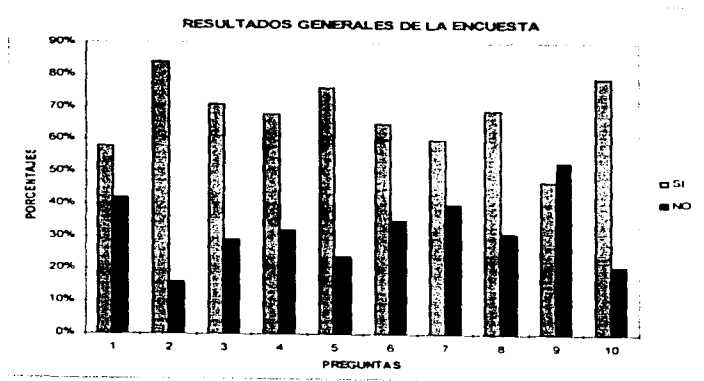
NO	PROFESIONALES	PREGUNTA 1		PREGUNTA 2		PREGUNTA 3		PREGUNTA 4		PREGUNTA 5		PREGUNTA 6		PREGUNTA 7		PREGUNTA 8		PREGUNTA 9		PREGUNTA 10	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
54	CONTADORES	34	20	47	7	36	18	35	19	39	15	34	20	35	19	40	14	26	28	45	9
29	ADMINISTRADOR	15	14	23	6	20	9	19	10	23	6	20	9	15	14	17	12	13	16	24	5
10	INFORMÁTICA	6	4	7	3	8	2	7	3	7	3	6	4	7	3	6	4	6	4	4	6
5	ECONOMISTAS	2	3	5	0	5	0	5	0	5	0	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
2	INGENIEROS	1	1	2	0	2	0	2	0	2	0	1	1	1	1	2	0	0	2	2	0
100	TOTAL	58	42	84	16	71	29	68	32	76	24	65	35	60	40	69	31	47	53	79	21
100%	PORCEN																				
	TAJES	58%	42%	84%	16%	71%	29%	68%	32%	76%	24%	65%	35%	60%	40%	69%	31%	47%	53%	79%	21%

ESTA Tesis se encuentra en la BIBLIOTECA

4.4. GRÁFICAS

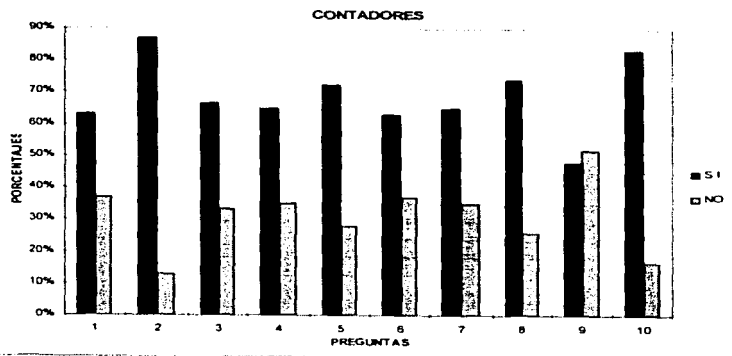
La siguiente gráfica muestra de manera general las respuestas obtenidas de la encuesta se diseña con base a la tabla No. 1 (hoja 69)

GRÁFICA No. 1

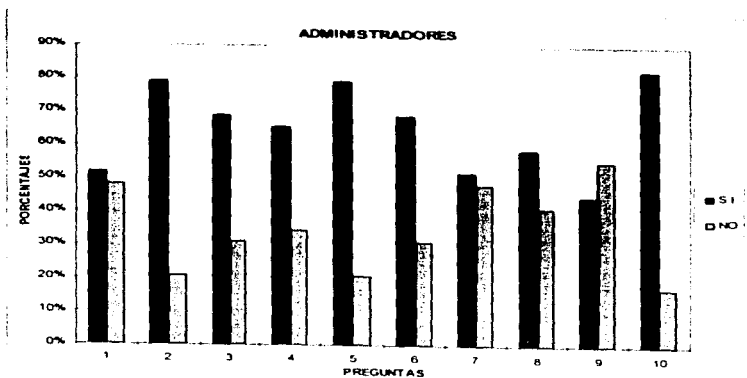


Las gráficas que a continuación presentamos están diseñadas en base a la tabla No. 2 (hoja 70), y muestran que porcentaje de respuestas afirmativas o negativas obtuvimos. Las respuestas se muestran en base a las profesiones de cada uno de los entrevistados.

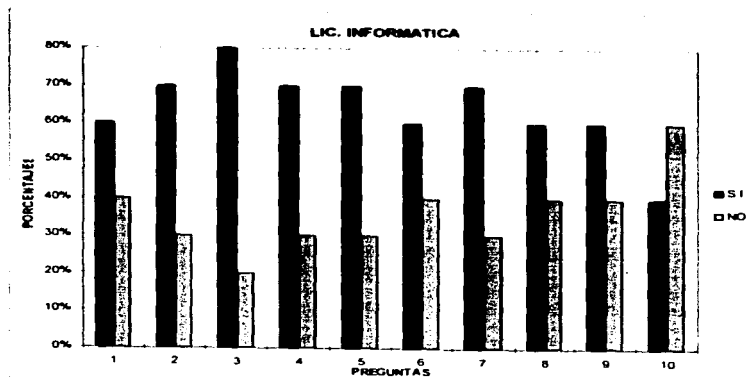
GRÁFICA No 2



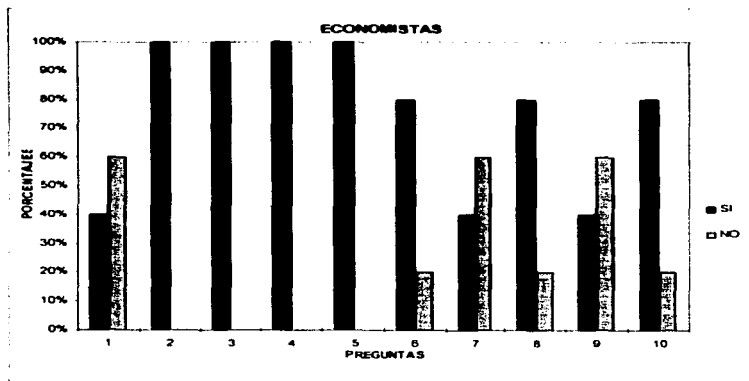
GRÁFICA No 3



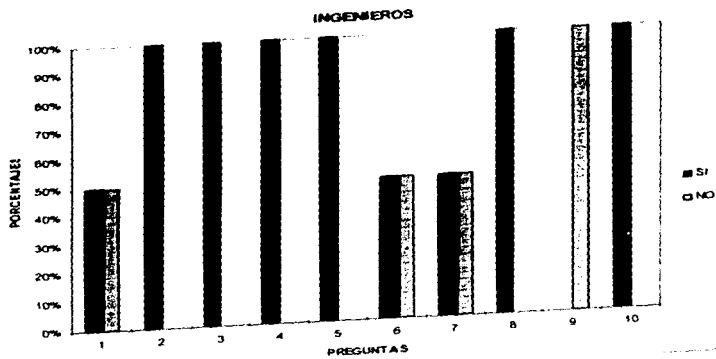
GRÁFICA No 4



GRÁFICA No 5



GRÁFICA No 6



4.5. OBSERVACIONES

Para cerrar este capítulo damos nuestras conclusiones, a las que llegamos después de haber realizados las entrevistas.

1. El cuestionario consistió en preguntas cerradas, sin embargo, algunos de los entrevistados externaron su opinión verbal sobre algunas preguntas, mismos que hemos incluido para dar mayor soporte a la investigación.
2. Por lo tanto comprendimos que, el término Contabilidad de Recursos Humanos es poco difundido pero no por eso desconocido. La mayoría de los directivos entrevistados coincidieron en la enorme importancia que tiene esta nueva rama de la Contaduría en la organización, ya que es necesario conocer la inversión hecha en los Recursos Humanos, así como también consideraron que la presentación en los Estados Financieros de esta información es un valioso instrumento para la toma de decisiones.
3. Otro aspecto en el cual coincide la mayoría es que entre más experiencia y/o habilidades posea un individuo mayor será el rendimiento que se puede esperar de él dentro de la organización lo que traerá como consecuencia que la empresa sea más productiva en todos sus departamentos.

4. En las respuestas a las preguntas No. 7 (¿Mediría los Recursos Humanos en base al sistema de Costo Histórico?) y No. 9 (¿Considera que los Recursos Humanos se pueden amortizar?). Existieron varios comentarios con respecto a que tales eventos deben ser considerados de acuerdo con las políticas de cada uno de las organizaciones.

Para finalizar diremos que algunos de los entrevistados también mencionaron que en sus respectivas empresas el Sistema de Contabilidad de Recursos Humanos se ha iniciado su implementación.

CAPITULO 5

MODELO PARA EL REGISTRO CONTABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS

5.1. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA CONTABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS

El éxito de implementar un Sistema de Contabilidad de Recursos Humanos depende en gran medida del clima organizacional existente, ya que si este es favorable será aceptado más rápido y de mejor manera, que en un ambiente desfavorable.

Así también se ha podido apreciar que las organizaciones más idóneas para implementar un sistema de este tipo son aquellas que hayan logrado un alto nivel en cuanto a filosofía y práctica de lo que debería ser una entidad moderna, con disposición al cambio.

Otro punto importante es que todo el personal que vaya a intervenir en este proceso se comprometa a dedicar el esfuerzo y el tiempo requerido para que el Sistema de Contabilidad de Recursos Humanos se desarrolle teniendo claro que pasara algún tiempo para que puedan apreciarse los resultados.

5.1.1. PLAN DE ACCIÓN.

Este plan es aquel que se pone en marcha ya que se ha decidido establecer un sistema contable de Recursos Humanos, a continuación mencionaremos los pasos a seguir dentro de este plan¹.

El primer paso es formar un pequeño grupo de trabajo integrado por representantes de la dirección general y del área de contabilidad, personal y operaciones. Este grupo tendrá como función inicial la de familiarizarse plenamente con el tema y desarrollará un programa de trabajo.

El segundo paso consiste en identificar los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con la Implementación del sistema.

El tercero, en desarrollar las mediciones que se utilizarán en la Contabilidad de Recursos Humanos. Primero se seleccionarán los tipos de valuación deseados, ya sea monetarios o no monetarios; una vez hecho esto, se comprobará su validez y confiabilidad, ya aprobado esto satisfactoriamente pueden incorporarse al sistema.

El cuarto consiste en determinar la información base, la cual será la fuente de información requerida, incluyendo el costo de ésta y su oportunidad.

El último paso es la de realizar una prueba piloto del sistema, cuyo propósito es experimentar con el sistema para depurarlo antes de su implantación.

¹ Basado en la experiencia de la Barry Corporation.

5.1.2. CASO PRÁCTICO

De acuerdo al plan de acción nuestro grupo de trabajo está integrado por el Director General , el Contralor General, el Gerente de Ventas y el Gerente de Recursos Humanos, los cuales desarrollarán el programa a seguir para la implementación del sistema de Contabilidad de Recursos Humanos.

El sistema tiene por objeto desarrollar métodos útiles y eficaces de valuación de la inversión hecha en los Recursos Humanos para proporcionar información útil en distintos aspectos funcionales de la organización y con ello lograr una mejor integración y desarrollo de los mismos.

El grupo decide establecer el sistema bajo el método de cuantificación monetaria en base al Costo Histórico por las siguientes razones:

- La empresa cuenta con los antecedentes y la información que este sistema requiere, lo cual facilita su puesta en marcha.
- La información que proporciona a los usuarios este sistema es fácil de comprender ya que los conceptos que expresa son similares a la Contabilidad convencional.
- Brinda herramientas útiles para planear y controlar los desembolsos que se harán en los Recursos Humanos.

La información que se utiliza para llevar a cabo la valuación esta dividida en los siguientes conceptos que constituyen el valor inicial:

- a) Costo de Adquisición: Integrado por los costos de reclutamiento, de selección y de contratación.
- b) Costo de Permanencia: Integrado por los costos de introducción, de entrenamiento y de desarrollo.
- c) Costo de Separación: Integrado por los costos de renuncia, de despido o de jubilación.

DATOS:

La empresa Leather S.A. de C.V. es una entidad mediana de tipo comercial que se dedica a la compra - venta de salas de piel y cuenta con los siguientes Recursos Humanos:

<u>No. Empleados</u>	<u>Puesto Desempeñado</u>	<u>Sueldo Anual</u>
1	Director General	\$ 144,000
1	Contralor	93,600
1	Gerente de Ventas	87,600
1	Gerente de Recursos Humanos	84,000
1	Contador General	72,000
1	Jefe de Sistemas	66,000
1	Supervisor A	63,600
1	Supervisor B	48,000
1	Jefe de personal	30,000
2	Auxiliar Contable	48,000
1	Capturista	18,000
2	Vendedores A	26,400
2	Vendedores B	24,000
1	Nomina	20,400
3	Secretarias A	54,000
3	Secretarias B	46,800
1	Mensajero	11,400
<u>1</u>	Mantenimiento	<u>10,800</u>
25		\$ 948,600

Notas:

- En nuestra empresa no existe una cuenta de Costo de inversión en Recursos Humanos ya que el sistema no se implementa aún.
- A fin de explicar de una manera didáctica como se lleva a cabo la Contabilidad de Recursos Humanos se enunciarán los movimientos ocurridos durante el ejercicio 1996 que afectaron de manera directa a los Recursos Humanos. Así como las demás operaciones efectuadas en el año propias del giro de la entidad.
- Teniendo en cuenta las políticas de la empresa se determina establecer un tiempo de cinco años para la amortización de la inversión realizada en los Recursos Humanos; tratándolo en este caso de forma anual.

Ahora bien, dividiremos las operaciones efectuadas en tres grupos: Los desembolsos que constituyen costos de adquisición, costos de permanencia y el tratamiento de los costos de separación el cual se encuentra normado en las provisiones.

En lo referente a los costos de Permanencia se tomo en consideración el sueldo que se pagó durante la capacitación y/o el desarrollo, como ejemplo mencionaremos lo siguiente:

Se capacitó un vendedor durante el mes de Mayo cuyo sueldo asciende a \$ 500.

Venta	0
Sueldo	500
Pérdida	<u>500</u>

Este supuesto desvirtúa el principio de Periodo Contable, el cual norma lo siguiente:

"La necesidad de conocer los resultados de operación y la situación financiera de la entidad, que tiene una existencia continua, obliga a dividir su vida en periodos contables convencionales. Las operaciones y eventos, así como sus efectos derivados susceptibles de ser cuantificados, se identifican con el periodo en que ocurren; por tanto, cualquier información contable debe indicar claramente el periodo a que se refiere. En términos generales, los costos y los gastos deben identificarse con el ingreso que se originaron, independientemente de la fecha en que se paguen"²

² Boletín A-3 párrafo 12. Emitido por el IMCP.

La empresa Leather S.A. de C.V. inicia sus operaciones con los siguientes saldos:

LEATHER S.A. DE C.V.
BALANZA DE COMPROBACIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 1995
(MILES DE PESOS).

DESCRIPCIÓN	SALDOS	
	DEUDOR	ACREEDOR
CAJA CHICA	2,000	
BANCOS	164,473	
CLIENTES	767,011	
DEUDORES DIVERSOS	62,950	
ALMACÉN	442,305	
IVA ACREDITABLE		
MOB Y EQUIPO DE OF.	300,418	
EQUIPO DE TRANSPORTE	107,000	
GASTOS DE INSTALACIÓN	41,325	
DEP. ACUM. DE MOB Y EQUIPO		36,605
DEP. ACUM. DE EQ. DE TRANSP.		53,500
AMORT. DE GASTOS DE INST		14,464
PROVEEDORES		372,543
ACREEDORES DIVERSOS		44,890
IMPUESTOS POR PAGAR		54,085
IVA POR PAGAR		
CAPITAL SOCIAL		290,000
UTILIDAD EJERCICIOS ANT.		1,021,395
SUMAS IGUALES	1,887,482	1,887,482

Las operaciones realizadas durante el ejercicio 1996 fueron las siguientes:

1. Las ventas fueron de \$ 2,569,117 más IVA, de las cuales el 58% fue en efectivo y el 42 % a crédito; teniendo la mercancía un costo de \$ 899,191.
2. Los clientes pagaron del total de su adeudo \$ 1,254,222.
3. Se compró mercancía por \$ 485,345 más IVA, la cual se pagó de la siguiente manera: 40% en efectivo y 60% a crédito.
4. Se pagaron \$ 506,426 a los proveedores.
5. Se realizaron préstamos a diversos funcionarios y empleados por la cantidad de \$ 12,590.
6. Del total de su adeudo los funcionarios y empleados pagaron \$ 52,878.
7. Se pagó a los Acreedores \$ 26,934.
8. La Depreciación anual del mobiliario y equipo de oficina ascendió a \$ 10,314; correspondiendo el 100% a los Gastos de Administración.
9. La Amortización anual de los gastos de instalación fue de \$ 4,132, correspondiendo el 50% a Administración y 50% a Ventas.
10. La Depreciación anual del equipo de transporte fue de \$ 26,750, correspondiendo el 100% a Gastos de Venta.
11. Durante el año se efectuaron gastos por \$ 109,520 más IVA, correspondiendo equitativamente a Administración y Ventas, asimismo se generaron impuestos por pagar \$ 60,000.
12. El monto del total de impuestos pagados ascendió a \$ 79,085.
13. El total de sueldos pagados fue \$ 916,600, correspondiendo el 60% a Administración y el 40% a Ventas.

Las operaciones realizadas durante el ejercicio que afectaron a los Recursos Humanos fueron las siguientes:

Costos de Adquisición:

14. Se contrato a un Auxiliar Contable en el mes de marzo pagando al periódico durante 3 meses un anuncio cuyo costo fue de \$ 1,500.
15. Se contrataron 2 secretarías "B" una en junio y la otra en agosto pagando a la agencia \$ 1,200.
16. Se contrato a un vendedor en el mes de diciembre pagando a la agencia \$ 600.
17. Se contrato a un ayudante de mantenimiento pagando al periódico durante un mes \$ 250 en el mes de marzo.

Costos de Permanencia:

18. El Gerente de Ventas acudió durante 5 días en el mes de julio a la ciudad de Guadalajara a la Expo del Mueble donde se capacitó en Técnicas de Mercadotecnia, cuyo costo fue de \$ 1,850; costo-sueldo \$ 1,200.
19. El Contralor acudió a un programa de Capacitación en ISR durante 2 días en el mes de febrero cuyo importe fue de \$ 2,300.00; costo-sueldo \$ 513.
20. El Contador General asistió en abril durante 2 días a un programa de capacitación en impuestos cuyo costo fue de \$ 1,380.00; costo-sueldo \$ 394.

21. El Jefe de Personal acudió durante 2 días a un curso sobre Relaciones Humanas cuyo costo fue de \$ 850.00; costo-sueldo \$ 164.
22. El encargado de la Nómina asistió durante 3 días a un seminario sobre la Nueva Ley del Seguro Social cuyo importe fue de \$ 747; costo-sueldo \$ 167.
23. Un auxiliar contable asistió a un curso de 2 días sobre reexpresión de Estados Financieros, mientras que el otro auxiliar asistió 1 día al curso sobre la Resolución Miscelánea 1996. Los costos de estos cursos fueron \$ 1,150.00 y \$ 460.00, respectivamente; costo-sueldo \$ 200 (ambos).
24. Las secretarías acudieron todos los sábados del mes de junio un curso de capacitación en Windows 95 cuyo costo fue de \$ 1,050.00.

Costos de Separación:

25. Renunciaron dos secretarías B una en el mes de abril siendo su fecha de ingreso en diciembre de 1995; y la otra en octubre siendo su fecha de contratación en agosto de 1996.
26. Se liquidó en el mes de mayo a una secretaria A que ingresó en diciembre de 1995.
27. Se liquidó a un Auxiliar contable en el mes de febrero cuya antigüedad es desde noviembre de 1995.
28. Renunció el supervisor B por motivos personales durante el mes de junio siendo que ingresó en Diciembre de 1995.

A continuación presentaremos de manera esquemática los datos iniciales, las operaciones efectuadas durante el ejercicio, así como aquellos movimientos que afectan a la cuenta de Costo de Inversión en los Recursos Humanos objeto de nuestra investigación:

BANCOS	
A) 164,473	223,139 (3
1) 1,871,794	508,426 (4
2) 1,254,222	12,590 (5
6) 52,878	26,934 (7
	125,948 (11
	79,085 (12
	916,600 (13
	1,500 (14
	1,200 (15
	600 (16
	250 (17
	3,050 (18
	2,813 (19
	1,774 (20
	1,014 (21
	914 (22
	1,810 (23
	1,050 (24
	1,817 (25
	5,702 (26
	7,350 (27
	3,501 (28
M) 3,343,367	1,925,067 (M
S) 1,418,300	

CAJA CHICA	
A) 2,000	
S) 2,000	
DEUDORES DIVERSOS	
A) 62,950	52,878 (B
S) 12,590	
M) 75,540	52,878 (M
S) 22,662	

CLIENTES	
A) 767,011	1,254,222 (2
1) 1,082,691	
M) 1,649,702	1,254,222 (M
S) 595,460	
ALMACÉN	
A) 442,305	899,191 (1a
3) 485,345	
M) 927,650	899,191 (M
S) 28,459	

IVA ACREDITABLE	
3)	72,502
11)	16,428
S)	88,930
	88,930 (A)

MOB. Y EQUIPO DE OF.	
A)	300,418
S)	300,418

EQUIPO DE TRANSPORTE	
A)	107,000
S)	107,000

GASTOS DE INSTALACIÓN	
A)	41,325
S)	41,325

DEP. ACUM. DE MOB Y EQ.	
	36,605 (A)
	10,314 (B)
	46,919 (S)

DEP. ACUM. DE TRANS.	
	53,500 (A)
	26,750 (10)
	80,250 (S)

AMORT. ACUM. DE GTS. IN	
	14,464 (A)
	4,132 (B)
	18,596 (S)

COSTO DE INVERSIÓN R.H.	
14)	1,500
15)	1,200
16)	600
17)	250
18)	3,050
19)	2,813
20)	1,774
21)	1,014
22)	914
23)	1,810
24)	1,050
S)	15,975

AMORT. ACUM. DE INV. R. H.	
	3,195 (29)
	3,195 (S)

PROVEEDORES		
4)	508,428	372,543 (A)
		334,708 (3)
(M)	508,428	707,251 (M)
		200,825 (S)

ACREEDORES DIVERSOS		
7)	26,934	44,690 (A)
(M)	26,934	44,690 (M)
		17,956 (S)

IMPUESTOS POR PAGAR		
12)	79,085	54,085 (A)
		60,000 (11)
		56 (25)
		32 (26)
		45 (27)
		192 (28)
(M)	79,085	114,410 (M)
		35,325 (S)
		298,438 (A)
		331,783 (S)

IVA POR PAGAR		
		385,368 (1)
(A)	88,930	385,368 (M)
(A)	298,438	298,438 (S)

PROVISIÓN COSTOS SEP		
25)	1,873	94,860 (A)
26)	5,734	
27)	7,395	
28)	3,693	
(M)	18,695	94,860 (M)
		74,165 (S)

CAPITAL SOCIAL		
		290,000 (A)
		290,000 (S)

UTILIDAD DE EJ. ANT.		
		1,021,395 (A)
		444,555 (A)
		1,465,950 (S)

VENTAS		
(A)	2,569,117	2,569,117 (1)

COSTO DE VENTAS		
1a)	899,191	899,191 (A)

GASTOS DE VENTA		
9)	2,066	
10)	26,750	
11)	84,760	
13)	386,640	
29)	1,278	
(A)	37,944	
(S)	519,438	519,438 (A)

GASTOS DE ADMÓN.		
8)	10,314	
9)	2,066	
11)	84,760	
13)	549,960	
29)	1,917	
(A)	56,916	
(S)	705,933	705,933 (A)

PÉRDIDAS Y GANANCIAS		
(A)	899,191	2,569,117 (A)
(A)	519,438	
(A)	705,933	
(M)	2,124,562	2,569,117 (M)
(A)	444,555	444,555 (S)

AUXILIAR CONTABLE	
14)	1,500
23)	560
S)	2,060

SECRETARIAS B	
15)	1,200
24)	525
S)	1,725

VENDEDOR	
16)	600
S)	600

AYUDANTE MTTQ.	
17)	250
S)	250

GERENTE DE VENTAS	
18)	3,050
S)	3,050

CONTRALOR	
19)	2,813
S)	2,813

CONTADOR GENERAL	
20)	1,774
S)	1,774

JEFE DE PERSONAL	
21)	1,014
S)	1,014

ENCARGADO NÓMINA	
22)	914
S)	914

AUXILIAR CONTABLE	
23)	1,250
S)	1,250

SECRETARIAS A	
24)	525
S)	525

AUXILIARES DE LA CUENTA COSTO DE INVERSION EN RECURSOS HUMANOS.

5.2. PRESENTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

Después de haber mostrado los movimientos relacionados con los Recursos Humanos ocurridos durante el ejercicio presentaremos como es que estos son incorporados a la información financiera.

LEATHER S.A. DE C.V.
ESTADO DE RESULTADOS DEL 1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1996
(MILES DE PESOS)

Ingresos		
Ventas Netas	2,569,117	
- Costo de Ventas	<u>899,191</u>	
Utilidad Bruta		1,669,926
Gastos de operación:		
Gastos de Venta	519,438	
Gastos de Administración	<u>705,933</u>	
		<u>1,225,371</u>
Utilidad antes de impuestos		<u>444,555</u>

LEATHER S.A. DE C.V.
 BALANCE GENERAL AL 31 DE DICIEMBRE DE 1996
 (MILES DE PESOS)

ACTIVO:		
Circulante:		
Caja chica	2,000	
Bancos	1,418,300	
Cuentas por cobrar		
Clientes	595,480	
Deudores diversos	<u>22,662</u>	618,142
Almacén	<u>28,459</u>	
Total Circulante		2,066,901
Fijo:		
Mobiliario y equipo de oficina	300,418	
Dep. Acum. Mob. y equipo	<u>48,919</u>	253,499
Equipo de Transporte	107,000	
Dep. Acum. Equipo de Tran.	<u>80,250</u>	26,750
Total Fijo		280,249
Diferido:		
Gastos de Instalación	41,325	
Amort Acum. de Gtos. Inst.	<u>18,596</u>	22,729
Costo de Inversión en R. H.	15,975	
Amort. Acum. Cto. Inv. R. H.	<u>3,195</u>	12,780
Total Diferido		<u>35,509</u>
TOTAL ACTIVO		<u>2,382,659</u>

PASIVO		
A Corto Plazo		
Proveedores	200,825	
Acreedores Diveros	17,956	
Impuestos por pagar	331,763	
Provisiones de Costo de Separación	<u>76,165</u>	
Total Corto Plazo		<u>626,709</u>
TOTAL PASIVO		626,709
Capital Contable:		
Capital Social	290,000	
Utilidad del ejercicio	444,555	
Utilidad de ejercicios ant.	<u>1,021,395</u>	
TOTAL CAPITAL CONTABLE		<u>1,755,950</u>
TOTAL PASIVO + CAPITAL		<u>2,382,659</u>

CONCLUSIONES

Para cumplir con sus objetivos la organización cuenta con tres recursos básicos: Recursos Materiales, Recursos Técnicos y Recursos Humanos, de su buena integración depende el éxito o fracaso de la entidad. El recurso que presenta mayor dificultad en cuanto a medición e integración se refiere es el Recurso Humano, por ello una de las principales responsabilidades que existen dentro de la organización es la de administrar y aprovechar adecuadamente tanto los conocimientos como las experiencias de los Recursos Humanos, y esta responsabilidad no sólo recae sobre los directivos de más alto nivel sino sobre toda la organización.

Así surge la necesidad de contar con un sistema que muestre la inversión hecha en los Recursos Humanos, ya que hasta el momento la Contabilidad sólo se había encargado de informar acerca de los recursos materiales y los recursos técnicos de la entidad, sin embargo dada la importancia que tienen los Recursos Humanos para la organización nace la "Contabilidad de Recursos Humanos" a través de la cual se han desarrollado diversos métodos para medir y valorar al Recurso Humano.

Dentro de estos métodos encontramos que el de Costo Histórico es el que mayores ventajas ofrece debido a que es fácil de diseñar y operar, ya que sus técnicas contables son similares a las usadas por la Contabilidad tradicional, lo que permite a los usuarios de la información comprenderla fácilmente.

A lo largo de la investigación se encontró que para implementar un sistema de Contabilidad de Recursos Humanos es necesario tomar en cuenta aspectos tales como: objetivos organizacionales, objetivos personales, políticas de la empresa, etc. para lograr el óptimo funcionamiento de la entidad.

Con el fin de reforzar la investigación se interrogó a un número significativo de personas encargadas de administrar los Recursos Humanos para conocer la importancia que tiene dentro de su organización este recurso desde el punto de vista contable, donde pudimos constatar que sobre este tema se ha escrito y publicado muy poco, pues aun este tema no es abordado plena ni formalmente por la teoría contable, caso concreto el de nuestro país, sin embargo su importancia es tal, que se considera que si la información financiera incluye la inversión hecha en los Recursos Humanos se tendrán valores más reales y competitivos.

Por todo lo mencionado, podemos mostrar claramente que un sistema de Contabilidad de Recursos Humanos es una magnífica herramienta en la toma de decisiones y en el desarrollo de la organización ya que permite a los encargados de éstas satisfacer en mayor medida tanto las necesidades de la empresa, como las necesidades de los Recursos Humanos, obteniendo así una mayor efectividad y eficiencia de los mismos, logrando con ello que exista mayor productividad.

BIBLIOGRAFIA

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...
13. ...
14. ...
15. ...
16. ...
17. ...
18. ...
19. ...
20. ...
21. ...
22. ...
23. ...
24. ...
25. ...
26. ...
27. ...
28. ...
29. ...
30. ...
31. ...
32. ...
33. ...
34. ...
35. ...
36. ...
37. ...
38. ...
39. ...
40. ...
41. ...
42. ...
43. ...
44. ...
45. ...
46. ...
47. ...
48. ...
49. ...
50. ...
51. ...
52. ...
53. ...
54. ...
55. ...
56. ...
57. ...
58. ...
59. ...
60. ...
61. ...
62. ...
63. ...
64. ...
65. ...
66. ...
67. ...
68. ...
69. ...
70. ...
71. ...
72. ...
73. ...
74. ...
75. ...
76. ...
77. ...
78. ...
79. ...
80. ...
81. ...
82. ...
83. ...
84. ...
85. ...
86. ...
87. ...
88. ...
89. ...
90. ...
91. ...
92. ...
93. ...
94. ...
95. ...
96. ...
97. ...
98. ...
99. ...
100. ...

Bibliografía

- Angiano Martínez, Leticia. La importancia de la Contabilidad de Costos de los Recursos Humanos como Herramienta Directiva. México, UNAM, 1991.
- Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. México, Trillas, 1991.
- Block, Alberto. Innovación en la Información Contable. México, Trillas, 1986.
- Bruns, Williams; De Coster, Don. La Contabilidad y el Comportamiento Humano. México, Trillas, 1985.
- Buckley, John. La contabilidad contemporánea y su medio ambiente. México, Trillas, 1980.
- Clifton, Williams. Conducta Organizacional. E.U.A., 1989.
- Elizondo López, Arturo. El Proceso Contable 1. México, ECASA, 1992.
- Elizondo López, Arturo. El Proceso Contable 3. México, ECASA, 1993.
- Elizondo López, Arturo. La investigación Contable. México, ECASA, 1991.
- Gutiérrez Nuñez, Abel. Contabilidad de Recursos Humanos. México, UNAM, 1985.
- Harris Jr, Jeff. Administración de Recursos Humanos. México, Limusa, 1988.
- Herbertg, Hicks. Administración de Organizaciones desde un punto de vista de sistemas y Recursos Humanos. México, Continental, 1982.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Principios de Contabilidad generalmente aceptados. México, 1997.

Lara Flores Elias. Primer curso de Contabilidad. México, Trillas, 1994.

López Ríos, Salvador. Contabilidad de Recursos Humanos. Seminario de Investigación Contable, UNAM, 1983.

Marqués, Edmon. Contabilidad y Gestión de los Recursos Humanos. México, Pirámide, 1980.

Peniche De Icaza, María Elena. Contabilidad Básica. Enfoque Técnico - Práctico. México, ECASA, 1993.

Perdomo Moreno Abraham. Análisis de Estados Financieros. México, Ecasa, 1994.

Reyes Ponce, Agustín. Administración de Personal. México, Limusa, 1990.

Sastrías Freudenberg Marcos. Contabilidad Primer Curso, México, Esfinge, 1990.

Tecla J, Alfredo. Teoría, Métodos y Técnicas de la Investigación Social. México, Taller Abierto, 1980.

Waltz, Phebe. Contabilidad. México, McGraw - Hill, 1980

Zorrilla Arena, Santiago. Guía para Elaborar la Tesis. México, McGraw-Hill, 1992.