

Auditoría de personal, primer paso en la valoración de recursos humanos

Personal audit, first step in the human resources assessment

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4746568>

AUTORES: Júlío Ernesto Mora Aristega^{1*}

Angélica Márgara Mora Aristega²

Magdalena Rosario Huilcapi Masacón³

Silvia Elizabeth Morales Morejón⁴

Reyes Johan Calderón Angulo⁵

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: jmora@utb.edu.ec

Fecha de recepción: 05 / 10 / 2020

Fecha de aceptación: 07 / 11 / 2020

RESUMEN

La auditoría de personal es un procedimiento que se realiza para conocer el grado de cumplimiento del trabajo encomendado al personal; este trabajo se realizó con el objetivo de determinar la frecuencia de esta práctica y el uso adecuado que se le da a los resultados que se obtienen de la mismas en el proceso de valoración a los recursos humanos dentro de las organizaciones; para ello se aplicó un estudio cuantitativo a través de la técnica de la encuesta y la entrevista, aplicadas a una población de sesenta unidades de observación, de las cuales se obtuvieron datos que permitieron concluir que las empresas participantes no

^{1*}Contador Público Auditor, Licenciado en Ciencias de la Educación, Magister en Gestión de Recursos Humanos, Magister en Administración de Empresas, Magister en Contabilidad y Auditoría, Magister en Docencia y Currículo; jmora@utb.edu.ec

²Licenciada en Ciencias de la Educación, Magister en Gestión de Recursos Humanos, Magister en Docencia y Currículo; amoraa@utb.edu.ec

³Ingeniera Comercial; Magister en Administración de Empresas; Magister en Docencia y Currículo; mhuilcapi@utb.edu.ec

⁴Economista, Licenciada en Ciencias de la Educación, Magister en Enseñanza de Inglés como Idioma Extranjero, Magister en Docencia y Currículo; smorales@utb.edu.ec

⁵Ingeniero Comercial, Ingeniero en Contabilidad y Auditoría; Magister en Administración de Empresas; rcalderona010@utb.edu.ec

han practicado auditorías de personal, por lo cual no conocen el valor del talento humano, sus competencias y el aporte que estas realizan al cumplimiento de los objetivos; que los recursos humanos son la base fundamental para el desarrollo empresarial, ya representan la esencia misma de la organización, por lo tanto se les debe atribuir el valor que merecen; y que la generación de un informe económico y social sobre los valores invertidos en el personal, ayudará a los miembros de las mismas a otorgarle el valor económico y no monetario que se merecen.

Palabras clave: Auditoría de gestión, personal, valoración, recursos humanos

ABSTRACT

The personnel audit is a procedure that is performed to know the degree of compliance of the work entrusted to the personnel; This work was carried out with the objective of determining the frequency of this practice and the adequate use that is given to the results obtained from the same in the process of valuation of the human resources within the organizations; For this purpose, a quantitative study was applied through the survey technique and the interview, applied to a population of sixty observation units, from which data were obtained that allowed to conclude that the participating companies did not perform personnel audits, for Which they do not know the value of the human talent, its competences and the contribution that these realize to the fulfillment of the objectives; That human resources are the fundamental basis for business development, already represent the very essence of the organization, and therefore must be attributed the value they deserve; And that the generation of an economic and social report on the values invested in the personnel, will help the members of the same to grant him the economic and non-monetary value that they deserve.

Keywords: Management, audit, personnel, valuation, human resources

INTRODUCCIÓN

1. Auditoría de personal

El factor humano es el motor que mueve las actividades de la empresa, no se logra nada con una gran estructura y abundantes recursos, sino se cuenta con el recurso humano, tanto para tomar decisiones sobre qué hacer, como para ejecutar las actividades de la empresa, el

sistema de información contable requiere recursos humanos preparados no solo en contabilidad sino capaces de tener una visión de conjunto de la empresa e integrarse a todos sus procesos. (Bernal, 2014, pág. 75).

Cuando una empresa contrata a un trabajador tiene que llevar a cabo una serie de tareas administrativas y contables; el desarrollo de estas tareas trae consigo actividades y datos que se generan de las mismas y surge lo que es la administración de personal. (Galindo Estrada, 2006, pág. 11), como todo sistema la administración del personal requiere retroalimentación para conocer que tan bien o mal se está logrando su propósito y poder establecer los cambios que sean necesarios, es decir la administración de personal requiere de una medición sistemática de su rumbo para corregirlo si es el caso. (Castillo Aponte, 2006, pág. 304).

Las desviaciones negativas entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos, constituyen los problemas que deben ser analizados para buscar sus causas y soluciones, de esta manera la función de control se convierte en un recurso de mejoramiento continuo y surge la auditoría de recursos humanos como una actividad propicia para atribuirle un valor económico monetario o no al talento humano. (Castillo Aponte, 2006, pág. 304).

La auditoría de personal tiene por objeto revisar y comprobar, bajo un método especial, todas las funciones y actividades que en materia de personal se realizan en los distintos departamentos de la empresa para determinar si se ajustan a los programas establecidos y evaluar si se cumplen los objetivos y las políticas fijados en materia, sugiriendo sus cambios y mejoras que deban hacerse para el mejor cumplimiento de las actividades del personal. (Reyes Ponce, 2012, pág. 221), corresponde a la organización ejercer el control sobre las actividades que realiza el personal; entendiendo que el control es el proceso de medición de resultados que se está logrando para compararlo con lo planeado y aplicar las medidas correctivas que sean necesarias en caso de existir una desviación negativa entre lo alcanzado y lo planeado.

Por lo tanto, el proceso de control implica la existencia previa de planes que permitan comparar los resultados obtenidos contra los objetivos establecidos y determinar las diferencias, el mismo que cierra el sistema de la administración de personal, suministrando retroalimentación para mantener su funcionamiento eficiente. (Castillo Aponte, 2006, pág. 304)

El personal constituye la fuente de energía que impulsa el logro de cualquier meta de la organización. (Mapcal, 2014, pág. 25) El valor económico que individuo representa para la empresa es difícil de calcular, sin embargo, este valor existe del mismo modo que el valor de un equipo de maquinaria el de los terrenos donde se asienta una fábrica. (Galvéz Meneses, 2002, pág. 1290).

A diferencia de la auditoría contable en la que todos los datos pueden ser cuantificables, muchos datos no pueden ser cuantificables, se debe hacer notar que, en materia de personal, muchos datos solo podrán hacerse tangibles en forma descriptiva o cualitativa. (Reyes Ponce, 2012, pág. 221) por ende los informes contables tradicionales de las empresas no reflejan toda la realidad, ya que ignoran el valor de los recursos humanos.

Muchas veces se encuentran empresas similares, igual dimensión y tecnología entre las que una de ellas destaca sobre las demás por una mayor productividad y beneficios, porque es superior, en cualquiera de estas variables:

- ✓ Nivel de inteligencia y aptitudes.
- ✓ Nivel de entrenamiento.
- ✓ Nivel de los objetivos de actuación y motivación para alcanzar el texto organizativo.
- ✓ Calidad de liderazgo
- ✓ Capacidad para servirse de las diferencias con fines de innovación y mejora, en un lugar de permitir que las mismas diferencias acaben siendo un conflicto de tipo amargo e irreconocible.
- ✓ Calidad de la comunicación en sentido ascendente y lateral.
- ✓ Calidad de la toma de decisiones.
- ✓ Capacidad para alcanzar un trabajo cooperativo en equipo, frente al esfuerzo competitivo individual con perjuicio o a expensas del conjunto de la organización considerada.
- ✓ Calidad de los procesos de control de la organización y de los niveles de responsabilidad que puedan existir.
- ✓ Capacidad para lograr una coordinación eficaz.
- ✓ Capacidad de usar la experiencia y las mediciones para guiar las decisiones, mejorar las operaciones e introducir innovaciones.

El desarrollo de la contabilidad de recursos humanos se considera necesario para

proporcionar a la empresa informes financieros exactos que pueden guiar unas decisiones. Es suficientemente conocido que caso de fusión o adquisición de empresas se suelen pagar cantidades por encima del valor de los activos físicos. Esto es así porque resulta esencial la organización humana, la lealtad de los clientes, la fidelidad de sus accionistas y su reputación en la comunidad, entre otras cuestiones. (Galvéz Meneses, 2002, pág. 1288), pero la contabilidad de los recursos humanos todavía no está desarrollada y se están realizando investigaciones para poner en práctica procedimientos de contabilidad que permite conocer la inversión hecha por una empresa en su organización humana, así como su valor actual.

En términos generales los aspectos fundamentales de la dirección de recursos humanos deben ser atendidos son: Organización y planificación, selección, potenciación, desarrollo y motivación; la auditoría debe prestar especial atención a cada uno de estos aspectos, valorando su eficacia y contribución al logro de los objetivos.

Normalmente existe una serie de actividades que integran la función personal y que en mayor o menor medida desarrollan todas las organizaciones.

Es preciso que tanto el director de personal como la dirección general y los directores de las áreas de la empresa conozcan y mantengan a su disposición una serie de informaciones sintetizadas acerca de la gestión global del personal. Este conocimiento tiene como fin determinar si la gestión se desarrolla de acuerdo con los objetivos y metas marcadas de manera que, si existen desviaciones, se puedan tomar las medidas correctoras oportunas.

A esta información bien estructurada, se la conoce como cuadro de mando cuyo fin es el destacar cómo se desarrolla la actividad y la consecución de los objetivos del departamento o de la empresa en general.

Así será de gran utilidad para el auditor el que la empresa cuente con un sistema de información de este tipo, pues su labor se verá ampliamente facilitada, en caso de no existir, una de sus misiones será lograr su creación, de modo que pueda ser utilizado en posteriores auditorías.

Normalmente un cuadro de mando está compuesto de esencialmente ratios, el cuadro de mando integral puede ir acompañado de otras estadísticas como pueden ser:

- ✓ **Datos sobre recursos humanos:** Son muy convenientes los datos referentes a la fuerza activa de cada centro de trabajo unidad operativa dentro de la organización

incluso puede descender a nivel departamental o distribuirse la plantilla entre los distintos grupos profesionales o descomponerse entre el personal directo o indirecto, personal fijo o hombres y mujeres, por lo que es conveniente ver la evolución del personal durante periodos anuales.

- ✓ **Datos sobre distribuciones:** El análisis de los salarios es importante debiendo comprobarse la evolución del poder adquisitivo teniendo en cuenta incrementos del coste de vida el llevar unas adecuadas estadísticas sobre retribuciones ayuda a la hora de negociar los convenios. Los datos deben tener en cuenta las retribuciones del mercado, en algunas ocasiones puede ser necesario el análisis de las diferencias existentes entre las retribuciones de los distintos centros o unidades operativas de la empresa para cada grupo profesional homogéneo.
- ✓ **Horas trabajadas e improductividad:** El desglose de las horas reales de trabajo, su comparación con las horas teóricas, el peso de las horas extras y de las horas por absentismo y la improductividad, son datos que deben auditarse. Todos ellos pueden referirse a los departamentos, si se tienen horarios flexibles conveniente comprobar el número de personal que lo disfruta y si este grupo hace horas extras o se ausenta con mayor o menor frecuencia que el resto de personal.
- ✓ **Absentismo:** Constituye un grave problema para las empresas, cuando un trabajador falta a su puesto de trabajo, en muchas ocasiones no hay otro empleado que le pueda sustituir, al menos sin que suponga el incumplimiento de la jornada laboral prevista, y además en muchos casos es muy difícil encontrar personas, dentro o fuera de la empresa con formación adecuada para sustituir al trabajador ausente. (Molinera Mateos, 2012, pág. 13).
- ✓ **Selección:** En el primer paso del proceso de selección de personal en la empresa, surge la necesidad de incorporar un nuevo trabajador a la plantilla; existen múltiples razones para que surja esta necesidad: Cubrir un puesto por nueva creación, ampliar un departamento, cubrir una vacante, entre otros. (Montes Alonso & González Rodríguez, 2006, pág. 86).

- ✓ **Rotación:** Es importante conocer las causas de las bajas, para ello debe establecerse estadísticas en función de los motivos de las mismas, separando las evitables de las forzosas y desglosando los índices, así mismo por categorías profesionales, edades, antigüedad, departamentos, entre otros; también serán materia de auditoría el número de traslados internos o rotación intra empresa.
- ✓ **Gestión de personal:** El control realizado debe alcanzar a todos los datos relativos a la formación recibida en la organización, número de empleados que acuden a los cursos de la empresa o centros externos, efectividad de los cursos de perfeccionamiento, ascensos realizados, cobertura de vacantes con personal interno.
- ✓ **Disciplina y clima laboral:** El auditor puede interesarse por el clima laboral a través de las manifestaciones de las quejas y su resolución, las reclamaciones ante las autoridades del trabajo, la aplicación de sanciones, el número de faltas graves, etc.
- ✓ **Seguridad y estado sanitario:** Los índices más utilizados son los que se refieren a los accidentes y la enfermedad, sobre estos temas existen índices internacionales que suelen considerarse. Es de interés conocer cómo se calculan las jornadas perdidas según el tipo de lesiones. También es importante realizar aparte de los conocidos índices de frecuencia y gravedad el número de accidentes y enfermedades según la plantilla y el tiempo que dada enfermedad o accidente origina descanso.
- ✓ **Beneficios Sociales:** El auditor debe conocer el modo en que es aceptado cada servicio social establecido por la ley de cara a tomar acciones correctoras o decisiones en cuanto a mantenerlo o anularlo.
- ✓ **Productividad:** Es la forma más eficiente para generar recursos, midiéndolos en dinero, para hacer rentables y productivos a los individuos y sociedades; se realiza por medio de la gente, de sus conocimientos y de recursos de todo tipo para producir o crear de forma masiva los satisfactores a las necesidades y deseos humanos. La productividad tiene un costo y una rentabilidad dependiendo de cómo se administre. (López Herrera, 2013, pág. 11).

En algunas organizaciones se suelen preparar memorias anuales de la labor de distintos departamentos, incluyendo el de personal. Estos libros se denominan libros blancos de carácter histórico pueden tener gran valor si se le agrega un plan de previsión y de consecución de objetivos. Un libro blanco de personal debería contener la siguiente información:

- ✓ Análisis de los objetivos alcanzados en el ejercicio. Examen de las razones por las que algunos no se hayan conseguido satisfactoriamente. Medidas correctoras a aplicar.
- ✓ Examen de datos, estadísticas y ratios sociales referidos al ejercicio anterior y su resolución respecto a los mismos datos de períodos anteriores. Análisis de la tendencia.
- ✓ Objetivos señalados para el próximo año y para los siguientes.
- ✓ Medios necesarios para desarrollarlos. Organigrama del departamento de personal. Evolución futura.
- ✓ Evolución futura de la plantilla de recursos humanos de la empresa.

En la valoración del control interno sobre los aspectos relevantes en recursos humanos, se pueden aplicar los siguientes cuestionarios:

Para determinar las autorizaciones de empleo y la cuantía de salarios:

- ✓ ¿Quién autoriza la contratación de empleados?
- ✓ ¿Al contratar un nuevo empleado se efectúa una debida investigación de sus antecedentes y se obtienen referencias de quienes lo tuvieron a su empleo anteriormente?
- ✓ ¿Se investigan los informes desfavorables recibidos?
- ✓ ¿Quién autoriza la retribución inicial?

Registros o fichas del personal

- ✓ ¿Se mantienen archivos individuales debidamente autorizados?
- ✓ ¿Los encargados de mantener estos archivos son independientes de la preparación, aprobación y distribución de los sueldos?
- ✓ ¿Existen procedimientos adecuados para que se comuniquen por escrito y sin demora, al departamento de personal, cambios que afecten a los empleados con

objeto de mantener los archivos actualizados?

Registros tiempos

- ✓ ¿Se aprueban los registros de tiempo y otra información que sirva de base para la preparación de los sueldos por personal independiente de dicha preparación?
- ✓ ¿Qué tipo de registros de asistencia y tiempo se mantienen?
- ✓ ¿Es el personal que aprueba las horas extraordinarias y otros beneficios especiales independientes de la preparación de los sueldos o de la distribución física de los sueldos?

Preparación de sueldos y salarios

- ✓ ¿Dónde y quienes preparan los sueldos?
- ✓ ¿Se preparan los sueldos manualmente o por computador?
- ✓ ¿Se tienen reportes de sueldos por departamento?
- ✓ ¿Cómo se calculan los sueldos?

Aprobación de salarios

- ✓ ¿Qué tipo de aprobaciones se requieren para los salarios y a qué nivel?
- ✓ ¿Son revisados y aprobados los salarios de cada sección o departamento por el responsable de los mimos?
- ✓ ¿Quién aprueba los documentos originales de tiempo, asistencia?

Las personas encargadas de auditorías de personal debe ser un hombre de método y de práctica de auditoría, ya que es más eficiente en su gestión, es necesario que sea abierto en sus relaciones con la gente de personal, que conozca en cierta medida los elementos de la función del personal, pero sobre todo que sepa dialogar; así es frecuente encontrar en las empresas diferentes personas que realizan esta función, tales como: Ingenieros, sociólogos, juristas, contables, entre otros; esto bajo ninguna circunstancia quiere decir que un encargado del servicio de personal no deba hacer auditoría de recursos humanos, pues ahora muchos auditores de esta área provienen de ahí. Esta persona puede percibir más fácilmente los puntos débiles, aunque también, puede ir demasiado de prisa en su gestión y saltarse algún punto capital. (Nevado Peña, 2009, pág. 311).

Se considera que un servicio de auditoría interna puede realizar una auditoría de recursos humanos, ya que si dispone de una buena información el auditor no solo opera con materias

contables y administrativas, la gestión de los recursos humanos y de las relaciones sociales puede formar parte de su materia de trabajo; sin embargo, si los auditores internos tienen algún temor en estos temas y no tienen la suficiente cualificación para tratar los mismos, se puede recurrir siempre al servicio de un auditor externo. (Nevado Peña, 2009, pág. 312), es necesario que el profesional que esté a cargo de proceso de auditoría del personal, cuente con los indicadores necesarios que le permitan concluir sobre el trabajo realizado por el talento humano. (Sánchez Pérez, 2013, pág. 95).

2. Valoración del talento humano

La valoración es una función formal o informal que siempre se ejercita en todos los niveles de la jerarquía organizacional de la empresa, al objeto de lograr la perfección y mejora de la actividad de cada individuo inserto en ella, mediante la observación de su conducta en su puesto de trabajo o unidad en que se halle destinado. (Porret Gelabert, 2007, pág. 247).

Cuando hablamos de medir el valor de las personas, debemos reconocer los dos aspectos de este concepto: el económico y el humano, se puede aceptar el valor humano intrínseco de las personas y centrar la atención en el económico, en esencia todas las medidas de contribución de valor son en realidad medidas de valor humano como unidades económicas y como seres espirituales. Solo las personas son capaces de generar valor a través de la aplicación de su humanidad intrínseca, su motivación, las técnicas aprendidas y la manipulación de instrumentos. (Fitz-enz, 2013, pág. 25).

Debido a la práctica constante de la contabilidad se ha llegado a la convicción de que las cifras en los estados financieros son ciertas, solo hay una cifra que puede comprobarse que es cierta y la de la cuenta caja – bancos, las de más son relativas o meras aproximaciones. (Fitz-enz, 2013, pág. 25).

El grado en el que la contabilidad ha ignorado el capital humano puede observarse en casi todos los libros sobre ratios empresariales; por lo general se muestra interés en los costos y nunca como una ventaja posicional para actuar eficazmente.

La contabilidad estándar no es capaz de resolver las exigencias actuales a dos niveles. En primer lugar, la contabilidad examina interior de la organización, su papel principal es el de conservar los activos de la empresa, en segundo lugar, se concentra en el pasado, si lo que se quiere es una visión interna y retrospectiva la contabilidad entonces funciona, por el

contrario, lo que hoy se necesita es concentración en los aspectos que crearán riqueza, las acciones capaces de extraer el valor del mercado. No se pueden obtener resultados dando la espalda al futuro, con miradas de vuelta hacia el pasado.

La finalidad de la formación de los empleados es la mejora del desempeño del trabajador, lo que se traduce en un uso más eficiente de los recursos de que se disponen, lo cual facilitara la consecución de los objetivos perseguidos. En un mundo de recursos cada vez más escasos no vale la pena seguir ejecutando actividades que no consiguen añadir valor. El valor se convierte en un indicador de éxito de recursos humanos (Ulrich & Brockbank, 2006). La formación no debe ser un fin último, sino un medio para mejorar la competitividad de las organizaciones. El desarrollo de una ventaja competitiva sostenible debe traducirse en un aumento en el valor de la empresa. (García, García Merino, & Rodríguez Castellano, 2012).

¿Qué hace una empresa sin capital humano? ¿Cómo sustituir el capital humano? Hasta ahora parece inconcebible una organización sin capital humano, puesto que ni la robótica, ni el uso y avance de la tecnología, las innovaciones y nuevos descubrimientos, son capaces de sustituir a las personas, pues son estas las que le dan el valor humano a las organizaciones y empresas, por lo consiguiente las vuelve inteligentes, innovadoras, flexibles y responsables socialmente. (Madrigal Torres, 2009)

A veces las valoraciones hechas por los mandos a iniciativas de ellos, están basadas en elementos objetivos, como sus ausencias, cantidad de trabajo desarrollado, horas extraordinarias, errores cometidos, devoluciones y similares es decir prescinden de los aspectos personales del trabajador y no tienen en cuenta la contribución que todo subordinado puede dar bajo forma de colaboración, adhesión a la empresa, iniciativa, inventiva o creatividad, sentido de responsabilidad, etc. y eso es un mérito que debe tenerse en cuenta y valorar adecuadamente. (Porret Gelabert, 2007, pág. 248).

Los sistemas de valoración pueden medir una amplia variedad de factores: Rasgos de la personalidad, resultados conseguidos, grado de cumplimiento de los objetivos planificados; como es lógico suponer un sistema de valoración no puede tener en cuenta todos los aspectos, dado que sería impracticable, más bien tiene que centrarse en alguno de ellos, en este sentido aparece el dilema de que si se tiene que enfocar más hacia los resultados es decir el rendimiento, cuya valoración girará alrededor de la cantidad de

productos o servicios realizados y su grado de calidad y por lo tanto no sobre la persona sino por las operaciones que éste realiza, o por el contrario sobre los rasgos y personalidad que determinan en definitiva su comportamiento que equivalen a los méritos, que pueden basarse en criterios capaces de describir sus conocimientos, experiencia, juicio, capacidad de desarrollo, entre otras. (Porret Gelabert, 2007, pág. 248).

Es necesario precisar a qué se hace referencia cuando se habla de talento humano o capital humano en las organizaciones para efectos contables, este concepto refiere lo siguiente:

- ✓ Todos los desembolsos que supone tener el personal en la empresa.
- ✓ Únicamente aquellos activos que suponen una creación de potencial económica para la empresa, en este sentido se considera por ejemplo la formación, los conocimientos adquiridos, las habilidades del personal, la capacidad de aprender y la motivación.

Si se tiene en cuenta que para considerarlos como activos el aspecto fundamental es su capacidad para generar ingresos económicos futuros, entonces se reconoce que los recursos humanos contribuyen a ello y por lo tanto hay que valorar toda inversión que se realice en dichos recursos. (Viloria Martínez, Nevado Peña, & López Ruiz, 2013, pág. 36) la cual se convierte en competencias que ayudan a incrementar la productividad de la organización; entendiéndose por competencias al conjunto de destrezas, habilidades, conocimiento y actitudes que son necesarias para el desempeño de las actividades laborales, las cuales sirven para solucionar de manera autónoma los problemas que se van presentando al igual que la labor de coordinación del trabajo; son las unidades básicas para la definición de una cualificación profesional. (Orgemer, 2012, pág. 71).

El problema de la valoración del talento humano, supone que hay que establecer un método que determine ambos aspectos, es decir que inversión se hace en el talento humano, y conocer si dicha inversión se revaloriza como consecuencia de las competencias que va adquiriendo el personal, las cuales son consideradas significativas por la mayoría de profesionales dado que van a generar beneficios económicos futuros y además desde el punto de vista interno y externo, porque son más útiles por las siguientes razones:

- ✓ A la empresa le interesa conocer cuáles son los recursos intangibles de su talento humano, que le proporciona una ventaja competitiva respecto a otras.

- ✓ A los usuarios porque desean conocer qué factores de carácter intangible hacen que la empresa se encuentre en mejor posición que otras y que van a permitir un incremento en la revalorización de las inversiones si son accionistas, y una recuperación del capital prestado si son acreedores.

Las propuestas que se han planteado para valorar los activos humanos, es lo que se ha venido conociendo con la denominación de contabilidad de los recursos humanos, en este sentido las valoraciones se han centrado en desarrollar métodos de medidas del coste y del valor del talento humano ya que parten de dos consideraciones básicas (Jímenez, 2016, pág. 72):

1. La capacidad para generar ingresos futuros de los recursos humanos es bastante clara, ya que por ejemplo unas personas que adquiere un “saber hacer” debido a una formación supone una inversión porque ese “saber hacer” puede ser utilizado por ella en corto y largo plazo, traduciéndose en una mejora de la productividad.
2. Respecto a que puedan ser controlados, esto plantea más problemas, ya que se puede argumentar, según la legislación actual y para la mayoría de lo sectores, que un trabajador puede abandonar la empresa en cualquier momento en su libre albedrío y por lo tanto no existe la posibilidad de generar esos beneficios, a pesar de todo en el momento en que se pusiera en duda la capacidad futura de generar beneficios, entonces los desembolsos realizados en este talento y que estuviesen activados, deberían darse de baja con una cuenta de gastos.

Valoración de los costos ligados a los recursos humanos.

Los métodos de medición de costos de los recursos humanos consideran que estos tienen un costo y que es posible su medición, siendo esta medida la representativa del valor contable de estos recursos, así con estos métodos se obtienen medidas cuantitativas expresadas en términos monetarios, lo que permite el estudio de la naturaleza de los costos concernientes a las inversiones en los recursos humanos. (Viloria Martínez, Nevado Peña, & López Ruiz, 2013, pág. 37).

Naturaleza de los costos que hacen referencia a las inversiones en recursos humanos, así se ponen en evidencia cinco tipos de costos ligados a los recursos humanos:

- ✓ Costos de reclutamiento.
- ✓ Costos de formación
- ✓ Costos de integración
- ✓ Costos de mutación o cambio
- ✓ Costos organizacionales

Flamholtz (1974) define al costo como el sacrificio que se afronta para obtener un beneficio o servicio, además distingue en todo costo dos tipos de componentes: el gasto y el activo, es decir aquella parte que se espera genera beneficios futuros, también considera que se generan dos tipos de costos: los de origen y los de sustitución y dentro de los de origen hay que distinguir los de: Contratación, selección, reclutamiento, y los costos indirectos, como los sueldos de los instructores, el tiempo que dedican a los cambios. Los de sustitución suponen añadir a los anteriores los directos e indirectos que implican prescindir de la persona por ende a consideración de estos costos con carácter de inversión permite poner a punto varios métodos de registro.

Métodos de registros de los costos.

Este método considera el costo de adquisición de todos los recursos humanos como aquellos desembolsos realizados en el reclutamiento, adiestramiento y formación del personal así se debe distinguir entre aquellos que suponen gastos e inversión siendo estos los que so capitalizados y amortizados en función de la vida estimada de dichos empleados. Por un lado el problema reside en la duración de la vida de los individuos en la empresa, constituye una de las lagunas importantes del método, así como estimar la duración de la vida de los individuos en la empresa puesto que intervienen muchos parámetros tales como: salud, clima social, obsolescencia de conocimientos, se vuelven sensibles todas las previsiones. (Viloria Martínez, Nevado Peña, & López Ruiz, 2013, pág. 38)

Este modelo visualiza la gestión de los recursos humanos que realiza la empresa, mostrando las consecuencias de la falta de experiencia entre la gestión y como se consigue representar al personal mediante cuentas. (Flamholtz, 2006, pág. 54).

Método del costo de reposición

Es complementario del anterior y tiene por objeto valorar los costos que una empresa debe soportar si quiere constituir un activo humano idéntico al que posee en un momento dado,

en este tipo de valoración se distingue dos concepciones diferentes:

El costo de reposición posicional, definido como el sacrificio que debe ser realizado para reemplazar a una persona empedada, por un sustituto capaz d suministrar un conjunto equivalente de servicios en el mismo puesto de trabajo.

El costo de reposición personal, es decir el sacrificio que debe ser realizado hoy para reemplazar a una persona ahora emplead por un sustituto capaz de ofrecer un conjunto equivalente de servicio en todos los puestos que el precedente podría ocupar.

A pesar del interés que pueda presentar este método, los mayores problemas pueden ser encontrados en el momento de su ejecución, debido a que implica conocer el potencial de los empleados que deben reemplazarse, tanto para ejercer su propia actividad para valorarla como para cumplir otras tareas. En cambio, las ventajas estriban en que se tiene una medida más cercana sobre el valor que tiene los empleados para la organización y aunque esta información contablemente no sea factible de recogerla en el balance convencional, se puede incorporar en la memoria en otro estado de carácter social.

Método de costos de oportunidad.

Consiste en reemplazar las fuerzas del mercado por fuerzas idénticas en la empresa. Así se propone valorar a los empleados estableciendo un mercado de trabajo dentro de la empresa estando el valor del individuo determinado por una competencia externa en la empresa. Donde diferentes responsables de los departamentos licitan por el mismo empleado ya que es una necesidad para ellos.

Estos empleados son considerados escasos, es decir que no pueden ser contratados inmediatamente desde el exterior, el gerente que hace la oferta más alta gana el recurso humano y el precio pagado pasa a formar parte de la inversión de este departamento; de tal manera que el valor contabilizado de un empleado está ligado a la rareza del recurso que representa la persona. (Viloria Martínez, Nevado Peña, & López Ruiz, 2013, pág. 39).

El propósito es disponer de un método que objetive al máximo posible el análisis de lo que la persona ha hecho en su trabajo y del resultado conseguido, comentando posteriormente su opinión del evaluado, todo ello básicamente lleva a los resultados descritos en la **figura número uno**:

Figura N° 1: Principales objetivos de la Valoración del Personal

Fuente: Libro: Recursos Humanos por Miquel Porret

Los métodos basados en el concepto de valor analizan los efectos económicos que los empleados existentes en la empresa causan en los resultados; tradicionalmente el valor de un recurso de la empresa es entendido como el valor actual de los servicios o beneficios futuros esperados, de esta manera, la contabilidad de los recursos humanos retoma este criterio aplicándolo en el seno de la empresa para este fin. Así numerosos métodos han sido establecidos integrando aproximaciones monetarias o combinando variables monetarias, económicas y de comportamiento. (Viloria Martínez, Nevado Peña, & López Ruiz, 2013, pág. 40)

METODOLOGÍA

Los datos utilizados en esta investigación corresponden al análisis realizado en 60 empresas públicas de la provincia de Los Ríos, seleccionadas en función de su tamaño y de los servicios que prestan, así como de los productos que ofrecen a la sociedad; siendo las organizaciones más representativas de la Provincia de Los Ríos;

Cada una de las organizaciones consideradas realizan actividades dedicadas orientadas a entregar de servicio por su naturaleza pública, que se convierta en el hecho generador de los recursos económicos presupuestarios que obtienen, por ello se debe analizar el flujo de actividades que tienen en el proceso de producción de los servicios en los cuales interviene el talento humano como base fundamental de las empresas.

Las empresas descritas con anterioridad se ubican en la ciudad de Babahoyo en toda la zona, que se dedican a la producción y comercialización, así como a la entrega de servicios.

A partir de la información primaria suministrada por las empresas involucradas, se elaboró una base de datos depurada que se completó con fuentes secundarias y trabajo de campo. Esta base de datos constituye el punto de partida para la elaboración de los indicadores, así como de fuente de información dentro de la investigación. Se aplicó una encuesta a los responsables de talento humano, directivos y al personal con preguntas que conlleven a determinar el proceso de valoración del personal, que se ha realizado como parte fundamental después de las auditorías de personal en caso de haberse aplicado.

RESULTADOS

Luego de aplicar los respectivos instrumentos de recolección de la información para obtener los datos que permitan realizar un adecuado análisis de los datos se obtuvo la siguiente información:

Como se observa en la tabla 1 en las empresas públicas tomadas como base para el proceso de investigación solo en el 75% se ha realizado una auditoría personal, proceso que les ha permitido conocer el avance del trabajo realizado por los miembros del equipo, el no hacer auditoría de personal, hará que no se conozcan las debilidades del personal.

Tabla N° 1: Ejecución de auditorías de personal

criterio	Frecuencia	Impacto Porcentual
 Si	45	75%
 No	15	25%
 Total	 60	 100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal directivo

Como se observa en la tabla 2, las personas en cuyas empresas se ha aplicado la auditoría de personal en un 65% consideran que han sido buenas, acción que les ha permitido conocer los avances y el aprovechamiento que se está dando al talento humano a nivel interno.

Tabla N° 2: Criterio sobre las auditorias de personal.

Criterio	Frecuencia	Impacto Porcentual
Excelentes	12	27%
Muy Buenas	3	7%
Buenas	14	31%
Regulares	12	27%
Deficientes	4	8%
Total	45	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal directivo

Como se aprecia en la tabla 3 por lo general las empresas no valoran al personal de ninguna manera, considerando que es una pieza que puede ser reemplazada en cualquier momento por cualquier otro individuo.

Tabla N° 3: Frecuencia de Valoración del personal

Criterio	Frecuencia	Impacto Porcentual
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
A veces	12	20%
Rara vez	11	18%
Nunca	37	62%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal directivo

Como se observa en la tabla 4 los responsables del manejo de los recursos humanos consideran que los desembolsos económicos realizados por la empresa en favor de los empleados, en su preparación representan una inversión, por lo tanto existe una interrogante por qué no son considerados dentro del balance.

Tabla N° 4: Criterio sobre la inversión en el personal

Criterio	Frecuencia	Impacto Porcentual
Gasto	16	27%
Inversión	32	53%
Capital	12	20%
Desperdicio	0	0%
Otro	0	0%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal directivo

Como se observa en la tabla 5 los responsables del personal en la empresa en muy escasas ocasiones han considerado valorar al personal desde un punto de vista económico, y tampoco se han considerados como activos de la organización, situación que desmerece al trabajo y potencial de los recursos humanos.

Tabla N° 5: Posibilidad de valorar económicamente al personal.

Criterio	Frecuencia	Impacto Porcentual
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
A veces	25	42%
Rara vez	30	50%
Nunca	5	8%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal directivo

La tabla 6 describe los métodos que se emplean en la valoración del personal como parte fundamental de los recursos humanos de las organizaciones, sin embargo se puede observar que el 90% de las empresas no han valorado el trabajo de los recursos humanos, en ninguna forma.

Tabla N° 6: Métodos aplicados en la valoración del personal.

criterio	Frecuencia	Impacto Porcentual
Registros de costos	0	0%
Costos de reposición	0	0%
Costos de Oportunidad	0	0%
Valoración Social	2	4%
Otros	4	6%
Ninguno	54	90%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal directivo

DISCUSIÓN

El talento humano de una organización es el capital más importante que tiene esta para cumplir con los objetivos organizacionales, por ello debe ser considerado como tal, al observar las respuestas obtenidas al aplicar el instrumento de recolección de la información se determina que la mayoría de empresas objeto de estudio realizan la revisión del personal, es un primer paso para ver con qué capital disponen en un momento determinado, sin embargo aunque realizan la revisión y de la misma se deriva que se conozcan las fortalezas con que cuenta cada uno de los miembros de la organización, no se ha realizado la valoración respectiva de los colaboradores, esto ha provocado que no se sienta considerados y que no son parte importantes de la organización desencadenando una profunda desmotivación lo que hace que el recurso humano no se alinea con entusiasmo a los objetivos de la empresa.

CONCLUSIONES

Los recursos humanos son la base fundamental para el desarrollo de las organizaciones, debido a que representan la esencia misma de la empresa, por lo tanto se les debe atribuir el valor que merecen.

Las empresas tomadas como base no han practicado auditorías de personal, lo que no les ha permitido conocer a fondo el valor del talento humano, sus competencias y el aporte que estas realizan al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El uso de un informe económico y social sobre los valores invertidos en el personal, ayudará a los miembros de las mismas a otorgarle el valor económico y no monetario a los recursos humanos, los cuales jamás podrán ser reemplazados por ningún activo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernal, N. M. (2014). *Contabilidad, Sistema y Gerencia*. Caracas, Venezuela: Editorial CEC, SA.

Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de Personal (Segunda Edición ed.)*. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.

Fitz-enz, J. (2013). *El ROI del Capital Humano*. Barcelona, España: Ediciones DEUSTO.

Flamholtz, E. G. (2006). *Efective Management Control*. Estados Unidos: Kluwer Academic Publishers.

Galindo Estrada, S. (2006). *Gestión de Personal*. Málaga: IC Editorial.

Galvéz Meneses, G. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Santiago de Chile: Kapeluz.

García, Z. L., García Merino, J. D., & Rodríguez Castellano, A. (2012). Impacto de la Inversión en el Capital Humano sobre el Valor Empresarial. *Academia, Revista Latinoamericana de Administración*, 51 - 26.

Jímenez, D. P. (2016). *Manual de Recursos Humanos (Tercera Edición ed.)*. Madrid, España: Editorial ESIC.

López Herrera, J. (2013). *Productividad*. Estados Unidos : Palibro LLC.

Madrigal Torres, B. E. (2009). *Capital Humano e Intelectual: su evaluación*. *Observatorio Laboral, Revista Venezolana*, 2(3), 65 - 81.

Mapcal. (2014). *Gestión y Motivación de Personal*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Molinera Mateos, J. F. (2012). *Absentismo Laboral*. Madrid: EC Editorial.

Montes Alonso, M. J., & González Rodríguez, P. (2006). Selección de Personal: Búsqueda del Candidato Adecuado. Madris, España: Ideas Propias.

Nevado Peña, D. (2009). Control de Gestión Social: Auditoría de Recursos Humanos. Cuenca, España: Colección Monografías.

Orgemer, G. (2012). Enciclopedia de los Recursos Humanos. Madrid: FC Editorial.

Porret Gelabert, M. (2007). Recursos Humanos (Tercera Edición ed.). Madrid, España: ESIC.

Reyes Ponce, A. (2012). Administración de Recursos Humanos: Relaciones Humanos. México: Limusa.

Sánchez Pérez, J. (2013). Fundamentos de Auditoría de los Recursos Humanos. España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Ulrich, D., & Brockbank, W. (2006). La Propuesta de Valor de Iso Recursos Humanos. Barcelona, España: Deusto S. A. Ediciones.

Viloria Martínez, G., Nevado Peña, D., & López Ruiz, V. (2013). Medición y Valoración del Capital Intelectual. Madrid: Colecciones EOI Empresas.