

BP  
T  
658.3  
I 21



**EVOLUCION HISTÓRICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA  
CONTABILIDAD Y OTRAS CIENCIAS.**

**Presentado por:  
RODOLFO IREGUI VÁSQUEZ**

**Asesor:  
PAULO SEXTO OYOLA QUINTERO**

62399

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN CONTADURÍA PÚBLICA  
Cartagena, D T H y C  
2010**

Cartagena D. T Y C, 8 de septiembre de 2010

Señores:

Universidad de Cartagena -Programa de Contaduría Pública.

Cordial Saludo,

Yo **RODOLFO IREGUI VASQUEZ**, con cédula de ciudadanía N° 73.155.257 de Cartagena, egresado de el programa de Contaduría Pública, considerando el papel que desempeña el contador público en el desarrollo de su profesión, autorizo para que este ensayo, el cual desarrollé para optar al título de contador público, sea utilizado con fines tanto académicos como prácticos, gracias.

Att:   
RODOLFO IREGUI VASQUEZ  
CC: 73.155.257 de Cartagena

Cartagena de Indias, D. T y C, Septiembre 9 de 2009

Señores

**COMITÉ ACADÉMICO**

**PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

*Albino  
Sept 09/09  
8:00 pm*

Cordial saludo.

Por medio de la presente me permito anexar el ensayo exigido para optar al título de Contador Público de esta prestigiosa Universidad, pidiendo de antemano la aprobación del mismo ante ustedes muy comedidamente.

El tema escogido para la elaboración de mi ensayo es "**EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA CONTADURÍA Y OTRAS CIENCIAS**". Opte por este tema porque me pareció interesante, ya que los contadores debemos tener muy en cuenta que el recurso humano es el activo más importante dentro de una organización, pues si una empresa tiene a su personal motivado esto redundará en el buen funcionamiento de la misma desde todos los puntos de vista.

Gracias de antemano por la atención prestada a la presente.

Cordialmente.

*Rodolfo Gregorio Vásquez*  
RODOLFO IRÉGUI VASQUEZ  
C. C. 73.155.257 de Cartagena.

Cartagena de Indias, 16 de septiembre de 2009

Administrador de Empresas  
**PAULO SEXTO OYOLA QUINTERO**

Docente  
Programa de Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Cordial saludo:

Le comunicamos que el Comité de Graduación, reunido el lunes 14 de septiembre de 2009, según consta en el Acta N° 009, lo han designado para evaluar el Ensayo titulado "**EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA CONTABILIDAD Y OTRAS CIENCIAS**", presentado por el señor **RODOLFO IREGUI VASQUEZ** estudiante del Curso de Actualización 8ª cohorte del programa de Contaduría Pública.

Para tal efecto el estudiante hará contacto con usted a fin de acordar el plan de trabajo y se adjunta la Ficha de Evaluación para el ensayo.

Confío en que usted pondrá todo el empeño y aportará su reconocida capacidad para llevar a feliz término con la calidad exigida por la Facultad.

Atentamente,



**GASPAR EDUARDO PALACIO MENDOZA**  
Secretario Comité de Graduación  
Programa de Contaduría Pública

Copia: Señor Rodolfo Iregui Vásquez

*Glennys Avila L.*

*"Siempre a la Altura de los Tiempos"*



Cartagena – Colombia  
Fundada 1827

*Universidad de Cartagena*

*Facultad de Ciencias Económicas  
Programa de Contaduría Pública*



"34 años"

5

Cartagena de Indias, 20 de octubre de 2009

Señor

**RODOLFO IREGUI VASQUEZ**

Estudiante

Curso de Actualización Profesional 8ª cohorte

Programa de Contaduría Pública

Facultad de Ciencias Económicas

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Cartagena

Cordial saludo:

Nos agrada comunicarle que su ensayo titulado "**EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA CONTABILIDAD Y OTRAS CIENCIAS**", fue aprobado por el docente jurado **PAULO SEXTO OYOLA QUINTERO**, según consta en el Acta de Comité de Graduación N° 010 reunidos el jueves 15 de octubre del año dos mil nueve (2009).

Por lo anterior, le anexamos el respectivo ensayo.

Cordialmente,

**GASPAR EDUARDO PALACIO MENDOZA**

Secretario Comité de Graduación

Programa de Contaduría Pública

*Gleups Avila L.*

"Siempre a la Altura de los Tiempos"

## **EVOLUCION HISTÓRICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA CONTABILIDAD Y OTRAS CIENCIAS.**

*"Se espesan las nubes, el cielo se oscurece, las hojas flamean, y sabemos que lloverá. También sabemos que después de la tormenta el agua de descargue caerá en ríos y lagunas a kilómetros de distancia, y que el cielo estará despejado para mañana. Todos estos acontecimientos están distanciados en el espacio y en el tiempo, pero todos están conectados dentro del mismo patrón. Cada cual influye sobre el resto, y la influencia está habitualmente oculta. Solo se comprende el sistema de la tormenta al contemplar todo, no cada elemento individual.*

**Senge.**

La administración de recursos humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio. así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Sin duda alguna, uno de los elementos más importantes de las organizaciones es el área de Recursos Humanos o Gestión Humana, como es llamada hoy en día, de acuerdo a las nuevas tendencias organizacionales. Esta área debe ser una constante de análisis a la hora de diseñar las estrategias de la organización, pues con base en sus indicadores puede establecerse si hay debilidades en la organización y generar soluciones que permitan obtener los resultados esperados, tanto del área como de toda la organización. La estrategia de Gestión Humana, es *"el plan maestro y deliberado que una empresa hace de sus RRHH para obtener una ventaja competitiva sobre sus competidores"*<sup>1</sup>.

Históricamente, el hombre ha ido buscando los mecanismos que le ayudarán a administrar de una manera eficiente su recurso de personal, pues este es el activo más valioso de una organización, ya cuando el personal trabaja motivado redundará en un mejor desempeño en sus actividades y crea en los trabajadores sentido de pertenencia hacia la compañía. Esto también repercute en que las organizaciones obtengan una rentabilidad ya que el trabajador siempre trabaja en función de que su empresa sea competitiva. Por esta razón se puede afirmar que "La riqueza y el bienestar de cada sociedad dependen de sus recursos humanos que, en todos los casos, operan dentro de sus organizaciones; por eso se considera necesario que los que trabajan en la Administración de Recursos Humanos tengan una visión clara del papel que les corresponde"<sup>2</sup>

Desde la aparición de la familia como célula básica de la sociedad se establece la división de las tareas y se definen roles que permitirían luego la aparición de la nación. Los modelos de gestión de recursos humanos van ganando espacios en las doctrinas que enmarcan las políticas de los gobernantes; así en las civilizaciones se nota el extraordinario desarrollo que tuvieron los modelos de organización y de gestión de sus recursos humanos.

A mediados del siglo XVIII la creación de las grandes máquinas para la producción dan inicio a la revolución industrial. Primero en Inglaterra y poco después en Europa y América del Norte.

1. Tomado de: <http://www.arearh.com> por: María Escat.

2. Gestión del Talento Humano. Guillermo Aguilar, Facultad de Ciencias Económicas. U de C.

La producción creció enormemente y con ella las condiciones de hacinamiento, peligro, inseguridad y profunda insatisfacción. Se crearon entonces en algunas organizaciones los "Departamentos de Bienestar de personal", antecesor directo de los departamentos de personal actuales; velaban por educación, vivienda, atención médica, así como de impedir que se formen sindicatos. El hecho es que por primera vez se acepta la necesidad de que haya un departamento en la organización que se encargue exclusivamente de solucionar los problemas de personal, esto requería de una persona especializada y ya no improvisada, diferenciándose de las labores de los capataces, jefes de turno, gerentes de operación y otros puestos similares. La segregación racial, el feudalismo, el capitalismo, el socialismo, el comunismo, el neoliberalismo, marcan las diferencias en las organizaciones, los modelos de gestión de personal y los cambios para el desarrollo.

Algunos investigadores y autores suelen afirmar que la Administración de Personal o Gerencia de Recursos Humanos, como materia de rasgos científicos y democráticos, procuradora de aquella eficiencia y armonía tanto en los gobiernos como en las empresas privadas, es el producto de las décadas iniciales del siglo XX, en la mayor parte de sus contenidos modernos. Otros admiten que los problemas y tratamientos elementales, propios de esta disciplina, se conocen desde comienzo de la historia y más en el continente europeo.

En toda América, y de modo específico en Estados Unidos de América, es indudable que Frederick Winslow Taylor, con su filosofía productivista y humanista, y Elton Mayo con sus aportes más propiamente humanizantes del trabajo, se cuentan entre los principales predecesores de la moderna administración de personal.

Sikula, en el año 1994 expresó "Los principales movimientos modernos que influyen en las prácticas de la administración de personal norteamericana incluyen:

- La Revolución Industrial
- El desarrollo del sindicalismo
- La época de la administración científica
- La época paternalista
- La época de la psicología industrial
- La época de las relaciones humanas
- La época del conductismo
- El surgimiento de especialistas en personal
- La época del bienestar público

Dando un vistazo retrospectivo a la evolución histórica de la administración de personal, encontramos que en Egipto fue coordinado y puesto en marcha como una máquina bien construida para un propósito especial bien definido y entendido. No se toleraban arbitrariedades en los agentes del estado, a pesar de que todo el sistema estaba basado en la fuerza y coacción y muy frecuentemente en la sola fuerza bruta.

Egipto durante el imperio otomano (1520-1566 D.C.) estableció un régimen "Altamente Perfeccionado" de servicio civil, a pesar de haber sido concebido

como un sistema de castas. Para algunos autores este sistema representa el primero del cual se tiene conocimiento.

Confucio, notable filósofo y administrativista resume el pensamiento administrativo de la China antigua en sus reglas de administración pública. Señala en lo que concierne a la administración de personal que: "Debe tenerse cuidado en seleccionar funcionarios honrados, desinteresados y capaces". El mismo Confucio al enfocar el tema "Espíritu Público " advirtió la necesidad de excluir la administración pública el favoritismo y el partidismo.

Hubo muchos progresos en la administración china principalmente en el perfeccionamiento de los exámenes para el servicio civil cuyos orígenes se remontan a la dinastía Han (202 AC-219AC).

Los chinos llevaron a cabo por varios siglos, antes del advenimiento del arte o ciencia moderna de la administración, un sistema de manejar administrativamente sus asuntos internos, un bien desarrollado servicio civil, una apreciación de muchos de los problemas modernos de dirección pública.

Por su parte, los griegos como los promotores de la democracia y la cultura, no legaron a la historia documento alguno que revelara las características de su administración. En lo que respecta a la administración de personal las deducciones y conclusiones tendrán por referencia, de modo principal la oración fúnebre de Pericles.

La democracia griega de los muchos de Pericles solo fue relativamente puesto que los derechos políticos no les pertenecían a todos los ciudadanos por parejo, sino a aquellos que tuvieran más de dieciocho y que fueran parientes atenienses

de la clase ciudadana, con lo cual un 10% de la población disfrutaba de los derechos políticos.

El sistema feudal, como tal se desarrollo en la edad media, se basaba en una doctrina tan vieja como la historia: la que de la tierra es, si no la unica, si, al menos la mas importante forma de propiedad y riqueza, el feudalismo se basaba en la circunstancia de una epoca en que la agricultura era la principal ocupación del hombre y no hizo en su sistema ninguna provisión para otras formas de actividad, lo que el feudalismo puede enseñar al estudioso de la organización se concreta principalmente en el principio de la delegación. Es precisamente a partir de ese momento histórico, cuando surge la necesidad de un sistema de personal; principalmente para la empresa privada.

En el siglo XVII, en Francia puede considerarse como uno de los primeros en la implantación y tecnificaron de un sistema de administración publico. El sistema de reclutamiento por concurso fue aplicado desde el siglo XVIII, en esa epoca el concurso fue instituido en mayo de 1776 para los cargos de doctor egresado de la facultad de artes de la universidad de Paris. Los funcionarios franceses pertenecen a cuerpos que comprenden uno o más grados y son clasificados en categorias segun el nivel de reclutamiento.

En el siglo XIX, Gran Bretaña desarrollo un avanzado sistema de administración de personal estatal, el cual concebía el reclutamiento e ingreso al servicio publico a traves de adecuados criterios selectivos de personal. La concepción inglesa de reclutamiento y selección de personal difiere de la francesa. Mientras el sistema Sajón centralizó todo el proceso de reclutamiento y evaluación, el frances lo concibe y desarrolla descentralizado.

Los Estados Unidos tuvieron una administración de personal pública basada en una filosofía del sistema de despojo político o "spoils system". Propugna esta teoría que al partido triunfador en las elecciones le corresponden los cargos de la maquinaria de gobierno para ofrecerlos a sus afiliados. El sistema sancionado en 1883 solo cubrió en su inicio 14,000 empleados, y fue su finalidad principal erradicar la influencia política o de cualquier otra índole en el nombramiento de personal público. Previo adecuados procesos de reclutamiento y selección de personal, centralizando las partes más importantes en una unidad central denominada comisión de servicio civil.

La administración de personal como función especializada nace en el sector privado en los mismos albores del siglo XX, y hasta el final del siglo XIX estas funciones fueron asignadas en ciertas empresas a un oficinista, que al decir de algunos autores fue el primer "Especialista" de personal. Su labor se limitaba a supervisar un simple registro y nómina de personal.

El primer departamento de personal instituido en los Estados Unidos, en su moderna concepción surgió en el año 1912. Posteriormente en el 1915, se inicia un programa de entrenamiento a nivel de gerentes y empleados. Entre los años 1910-1915 es desarrollado en la ciudad de Chicago un programa de clasificación y evaluación de los puestos.

A partir de la primera década del siglo XX, en América Latina se iniciaron varios intentos por trasplantar las disposiciones del servicio civil en los Estados Unidos. El verdadero avance de la administración de personal echa raíces a partir de 1930, cuando surge la moderna concepción de relaciones humanas y desarrollo técnico de los principales procesos y elementos de la administración de personal.

Luego de hacer este recuento histórico, que ha tenido la administración de recurso humano hacer una sobre la relación que existe entre ella y la contabilidad, así como con otras ciencias.

La administración de personal se relaciona con la contabilidad en la preparación de los informes correspondientes a la aplicación de los presupuestos de gastos de nominas y compensaciones a los empleados así como también el manejo de la rotación de los fondos. Al relacionarse con la contabilidad además presenta la ventaja de que todas las retenciones correspondientes a los empleados deben hacerse de sus sueldos, el departamento de contabilidad juega un papel fundamental para la correcta presentación de las retenciones y los gastos en los balances generales e informes para presentación a los organismos correspondientes de las rentas e impuestos.

La administración de personal, por ser una de las disciplinas que conforman la ciencia de la administración, no goza de independencia absoluta. Su relación con la administración es de suma importancia porque maneja todo lo relacionado con el manejo del personal de una organización y los procedimientos utilizados para su correcto manejo y para sacar todo el provecho al desempeño de los trabajadores. Al ser una rama de la administración aplicada, se basa en la planificación como herramienta para desarrollar sus estrategias. En un sistema de administración tanto público como privado, deberán planificarse todas las acciones de personal, tanto de orden económico como administrativo. Solo se podrán formular políticas de personal satisfactorias, de acuerdo con los principios del mérito y de justicia retributiva, según el costo de la vida en un momento dado.

Se relaciona con la economía en el entendido de que utiliza la economía como elemento verificador de las posibilidades de la organización brindarle a sus

empleados las adecuadas retribuciones de acuerdo a el costo de la vida asi como de elaborar presupuestos que conduzcan a la mayor cantidad de ahorros posible auxiliándose de los presupuestos.

Los gastos de personal de una empresa se reflejan en su presupuesto. En una institución de gran complejidad y magnitud, la elaboración de un presupuesto de personal será mucho más difícil si la estructura de cargos no corresponde a una nomenclatura uniforme y a un sistema salarial basado en un principio de igual paga a trabajos iguales en condiciones similares.

Se auxilia en el derecho en el entendido de que la administración de personal al igual que el código de trabajo, también tiene por finalidad regular las relaciones de trabajo entre obrero-patrón, y empleados y funcionarios y la gerencia.

La política de administración de personal en una empresa jamás debe contravenir la filosofía y el espíritu de las disposiciones del código de trabajo.

El encargado de personal tendrá que recurrir en todo momento a dicho texto legislativo cuando se le presenten conflictos de orden laboral.

La psicología es una de las disciplinas que mayores contribuciones ofrece a la administración de personal. Esta conjugación interdisciplinaria se evidencia no solo en el proceso de selección, el más importante de todos los que integran un sistema de administración de personal, si no también en las diferentes fases relativas a la supervisión de personal.

Ante la aceptación del postulado de que la administración es una ciencia social, existe la corriente de que dicha disciplina debe profundizar en el campo de las investigaciones sociales para revisar y actualizar sus principios.

Al decir de un estudioso de la materia, hay precedente de que tales investigaciones se han realizado en importantes empresas privadas y en instituciones universitarias habiendo cubierto el campo de la sociología, la psicología y la antropología aplicadas a la administración.

Para concluir, hemos podido analizar la gran importancia que tiene la administración de recursos humanos para nuestra carrera ya que el departamento de contabilidad recurre a esta cada vez que liquida nómina, hace retenciones a empleados, realiza prestamos a trabajadores, entre otras muchas situaciones similares relacionadas con sus trabajadores.

El contador debe enfatizar a la gerencia sobre la importancia que tiene la motivación del personal en la organización, para el mejor desempeño de los empleados ya que esto genera en ellos sentido de pertenencia hacia su empresa y mejores resultados.

