



Los activos humanos como factores de **Competitividad** de la empresa y su tratamiento contable ¹

Inés Moreno
José Miguel Rico

RESUMEN

En el presente trabajo se analizan los diferentes conceptos que integran el coste del personal en el que incurren las organizaciones para el desempeño de su actividad, así como el tratamiento contable que suele darse a cada uno de ellos para, como resultado del trabajo y señalar formas alternativas a la hora de tratar dicha información en los estados contables de la empresa. De esta forma, se pretende aportar una somera visión de la problemática fundamental relacionada con los costes del factor trabajo y al mismo tiempo poder apuntar algunas soluciones útiles a los problemas que consideramos más comunes.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el valor de las empresas viene determinado por los activos materiales que poseen y por el conjunto de activos intangibles de que disponen para el desarrollo de su actividad. Estos últimos van adquiriendo cada día un mayor peso en el total de activos de las empresas. El conjunto de

estos activos intangibles constituyen el Capital Intelectual, el cual se ha impuesto ya como valor de referencia en la capitalización bursátil, incluso por encima de los activos tangibles y tradicionales (Martínez, 2000, pág.49). Este concepto de capital intelectual abarca al Capital Humano, al Capital Relacional y al Capital Estructural de la empresa. A pesar de la manifiesta importancia de estos activos intangibles, la práctica actual de la Contabilidad ignora a veces la existencia de los mismos y no les da cabida (al menos como merecen) en los estados contables que presenta la empresa.

Este trabajo se centra en el Capital Humano como parte de ese Capital Intelectual. Comencemos planteando la importancia que tienen en la empresa estos activos como factor determinante de competitividad, para, a continuación, centrarse en el tratamiento que les da la Contabilidad Financiera desde la perspectiva de elaboración de los estados contables financieros. Finalmente, y una vez que se exponen algunas de las propuestas realizadas en torno al tratamiento contable de estos activos intangibles, se

expone lo que a nuestro entender, y dentro del panorama contable actual, pudiera ser una forma alternativa de considerar a estos activos en la información contable financiera destinada a los usuarios externos.

2. LOS RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR FUNDAMENTAL EN LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA

Como afirman Rojo y Sierra (1998, pág.935) “el entorno empresarial actual, claramente globalizado, dinámico y complejo, hace que los activos intangibles de las empresas representen la verdadera fuente de ventajas competitivas respecto al resto de empresas.”

INÉS MORENO CAMPOS. Profesora de la Universidad de Sevilla.
E-mail: ines@cica.es

JOSÉ MIGUEL RICO IGLESIAS. . Profesor de la Universidad de Sevilla.
E-mail: jrigo@cica.es

¹ Trabajo defendido en las XI Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica en febrero de 2001.

En nuestra opinión es el equipo humano de la organización el “creador” del resto de los activos intangibles de la misma. En palabras de Martínez (2000, pág. 50) *“las personas son las únicas capaces de conjugar formación, experiencia, creatividad, trabajo en equipo e información para obtener elementos diferenciadores relevantes. Son las que, con algo de suerte, dan nacimiento a activos intangibles, que se incrustan tanto en la cultura, los procesos, actividades y sistemas, como en los productos y servicios que vende la empresa”*.

Por lo tanto, la satisfacción de los clientes, la inversión en investigación y desarrollo o en tecnología e informática, o en cualquier otro tipo de elemento intangible, viene decidida por los recursos humanos de las compañías, por lo que las capacidades y habilidades del personal constituyen, en realidad, el elemento intangible más importante ya que influyen en la adquisición o generación de los restantes.

Robleda (1994, pág. 970) apunta en este sentido que en el momento en que todas las empresas han tenido la posibilidad de acceder al mismo tipo de tecnología, lo que las diferencia es el personal que trabaja para ellas y la forma en que es gestionado el conocimiento creado por estas personas. En la misma línea, Michel Porter, argumenta que las empresas se diferencian de la competencia precisamente por su ventaja competitiva y que la responsabilidad y el esfuerzo permanente de garantizar la evolución de esta ventaja reside en los recursos humanos de la organización, desarrollándose y desarrollando sus competencias para conservarla. De este modo, las competencias se convierten en un elemento estratégico y los recursos humanos en la clave de la competitividad de la organización (García, 1995, pág. 66).

La relación entre los recursos humanos y el éxito organizacional o el sostenimiento de ventajas competitivas ha sido estudiada por autores como Rucci et alia (1998) y Barney y Wright (1998).

Otros autores (Becker y Huselid, 1998; Lynn, 1998 y Huselid, 1999) pretenden estudiar precisamente la relación de los recursos humanos con el valor de la empresa en el mercado o los resultados alcanzados. En todos estos trabajos subyace la idea de que la continua mejora de las habilidades del personal de una compañía conlleva una organización más eficiente y, por tanto, mejores resultados.

Así pues, dentro de este marco, las empresas han de dedicar más tiempo y esfuerzo a la planificación, desarrollo y control de sus recursos humanos para poder aumentar su capacidad de reacción en el entorno en el que operan (García, 1995, pág. 62).

El tema de investigación contable de recursos humanos ha despertado gran interés entre los investigadores y empresas españolas, que se ha redirigido en los últimos años hacia el llamado enfoque del Capital Intelectual. También en nuestro país está teniendo lugar el paso de una economía industrial, en donde las empresas basaban la obtención de sus ventajas competitivas en la posesión y gestión de elementos de tipo tangible, a una economía del conocimiento y la información en donde el principal motor de búsqueda de ventajas competitivas son elementos de tipo intangible.

Las personas son las únicas capaces de conjugar formación, experiencia, creatividad, trabajo en equipo e información para obtener elementos diferenciadores relevantes. Son las que, con algo de suerte, dan nacimiento a activos intangibles, que se incrustan tanto en la cultura, los procesos, actividades y sistemas, como en los productos y servicios que vende la empresa.

3. LA CONTABILIDAD FINANCIERA Y LOS RECURSOS HUMANOS

A pesar de la importancia de los intangibles en general, y de los recursos humanos en particular para la organización, los estados financieros que informan sobre el patrimonio y los resultados empresariales prestan muy poca o ninguna atención a estos elementos. La información contable externa que ofrecen las empresas está guiada por un modelo cargado de conservadurismo y en el que imperan el principio de prudencia y el de coste histórico. Todo ello genera una creciente preocupación por el hecho de que las cuentas anuales no reflejan la imagen fiel de la actividad de la empresa, lo que puede llevar al abandono, al menos en parte, de la información ofrecida por las empresas en base a la supuesta falta de relevancia de la misma para los distintos usuarios (Rojo y Sierra, 1998, pág.933).

Con respecto por ejemplo a la innovación tecnológica, como afirman Cañibano et alia (1999, pág.10), *“los usuarios de la información contable-financiera emitida periódicamente por las empresas, difícilmente pueden encontrar en ella referencias cuantitativas a los conceptos asociados a la innovación tecnológica, porque ni los intangibles forman parte de los activos del balance ni se identifican con los costes incurridos en ellos al presentar los gastos en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias”*. Por lo que respecta a los recursos humanos, toda la información

se ha tratado tradicionalmente dentro del ámbito de la Contabilidad de Gestión, habiendo sido muy descuidada por la Contabilidad Financiera.

Sin embargo, como apunta el FASB (1978; párrafo 34), la información financiera debe ser útil a los inversores presentes y potenciales, a los acreedores y a otros usuarios para tomar decisiones racionales sobre inversión, crédito y similares. Por lo tanto, en la medida en que los elementos intangibles se han constituido en un elemento determinante del valor de las empresas en esta nueva economía del conocimiento y la información, éstas debieran emitir información sobre los mismos a través de sus estados contables.

Habiéndose hecho patente el problema para la ciencia contable, *“los recientes pronunciamientos profesionales y normas contables promulgadas no han tenido en cuenta el cambio experimentado por la empresa moderna en los últimos años y han seguido sin considerar el alto protagonismo de los activos intangibles, dejándolos, en muchos casos, fuera de balance”* (Gallizo, 1999, pág.10) a pesar de que, en muchas empresas, el valor de estos activos intangibles y de otros que no se contabilizan, es muy superior al de los bienes tangibles (Serrano y Chaparro, 1999, pág.18). Todo lo anterior tiene una consecuencia fundamental: la pérdida de relevancia o capacidad explicativa de los estados contables tradicionales.

Son numerosos los estudios que en los últimos años, se han venido realizando sobre esta capacidad explicativa (Lev, 1996; Johanson, 1996; Leadbeater, 1998; Brown et alia, 1999; Milken, 1999). Todos estos autores justifican el descenso de dicha capacidad a través de los intangibles. Según ellos, la utilidad de las ganancias, cash-flows y valores de

los recursos propios en general, de las cifras contables, se ha ido deteriorando porque los activos que se hacen visibles a través de los balances han pasado a estar en un segundo plano en cuanto a la generación de valor. De este modo, no es extraño que para la dirección de la empresa o los accionistas cada vez tengan menos interés los informes que prepare el contable de la empresa (Serrano y Chaparro, 1999, pág.19).

Desde el ámbito de los investigadores contables y también desde el mundo empresarial sí se aprecia un interés creciente por tratar de solucionar el problema.

Los usuarios de la información contable-financiera emitida periódicamente por las empresas, difícilmente pueden encontrar en ella referencias cuantitativas a los conceptos asociados a la innovación tecnológica, porque ni los intangibles forman parte de los activos del balance ni se identifican con los costes incurridos en ellos al presentar los gastos en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

En el caso específico de recursos humanos, muchos autores coinciden con la opinión de O'connor (1998) de que la característica distintiva de la economía emergente es el incremento del énfasis en el capital humano. Para muchas compañías el valor del capital humano excede con creces al de sus activos tangibles lo que se pone de manifiesto en la diferencia existente entre el valor de mercado y el valor en libros², por lo que

recomienda la emisión de información voluntaria sobre el valor de los recursos humanos en áreas como formación, composición, productividad, relaciones, absentismo, encuestas de actitud, etc.

Brandsma (1997) y Johanson (1996) también dedican sus investigaciones a estudiar cómo los cambios rápidos en la economía han posibilitado el que la inversión en formación y desarrollo de los recursos humanos, se haya vuelto más importante que nunca.

Aunque la emisión a usuarios externos de información sobre intangibles y, concretamente sobre recursos humanos, tampoco es aún una práctica habitual por parte de las empresas en nuestro país (Mazarracín, 1998; Rojo y Sierra, 2000), se percibe un incremento del interés por parte de empresas e investigadores en la identificación, medición y gestión de intangibles.

Así surge el Proyecto Intellect (Rodríguez, 1998), financiado por el Fondo Social Europeo, con el objetivo de diseñar un modelo de medición y gestión del Capital Intelectual³ de las organizaciones cubriendo dos perspectivas: (1) la perspectiva interna, en donde se persigue dotar a los gestores de medidas y herramientas adecuadas de los elementos intangibles que principalmente generan el valor de la empresa y (2) perspectiva

2 Este autor recoge en el capital humano tanto las capacidades y habilidades de los trabajadores de la empresa, como el resto de elementos intangibles que nacen a partir de este intangible humano.

3 Conjunto de activos de una sociedad que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa en el futuro. (IUEE y KPMG Peat Marwick, 1998, pág. 21).

externa, cuyo fin es el de suministrar información sobre los intangibles para la determinación por parte de los usuarios externos, de estimaciones de los resultados futuros de la empresa, estimaciones que son fundamentales para una toma de decisiones eficiente.

El Capital Humano forma parte, junto al Capital Estructural y al Capital Relacional, del Capital Intelectual y hace referencia al conocimiento útil para la empresa que poseen las personas y los equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo, es decir, su capacidad de aprender. Es medido a través de indicadores financieros y no financieros que incluyen la satisfacción del personal, su tipología, sus competencias, su estabilidad, la mejora de las competencias, el trabajo en grupo y la capacidad de innovación. (Rodríguez, 1998).

Pese a que el proyecto fue presentado en diciembre de 1997 y publicado en 1998 (IUEE y KPMG Peat Marwick, 1998), la reticencia de las empresas a hacer pública información sobre los intangibles que consideran generan sus ventajas competitivas y la falta de un modelo riguroso para la emisión de este tipo de información, hicieron que el objetivo perseguido en el ámbito externo quedara prácticamente en el olvido. Aunque este objetivo queda pendiente de cumplir por el Club Intellect, creado en 1998, para continuar y profundizar en los objetivos del Proyecto Intellect. Aproximadamente 40 empresas de servicios componen este Club preocupadas por la medición y gestión del Capital Intelectual (Bueno et alía, 1999).

Encontramos un Proyecto en el que participa España, junto a Francia, Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia, donde sí se plantea la producción de un conjunto de directrices sobre la emisión a terceros, usuarios externos, de información sobre intangibles a través de las cuentas anuales, el Proyecto Meritum, financiado por el Programa TSER de la Unión Europea y que comenzó en noviembre de 1998 (Cañibano et alía, 1999).

4. LA CAPACIDAD EXPLICATIVA DE LOS ESTADOS CONTABLES A TRAVÉS DE LOS COSTES DEL FACTOR TRABAJO

El problema planteado para la ciencia contable procede por un lado, de la constatación de la existencia de un *gap* entre el valor de balance y el valor de mercado de las sociedades líderes de su sector que es mayor año tras año y, por otro, existe el convencimiento de que, buena parte de esa diferencia, está justificada en las capacidades competitivas aportadas por sus valores inmateriales (Gallizo, 1999, pág.10). En esta tesitura,

actualmente se ponen de manifiesto necesidades de información que no están cubiertas por los estados contables tradicionales (Serrano y Chaparro, 1999, 19). Entre esta información se incluye la relativa a los elementos intangibles de las empresas, entre los que se encuentra el factor humano. Por tanto, la Contabilidad, como sistema de información, debe adaptarse a las necesidades de sus usuarios en las circunstancias actuales.

Resulta evidente la necesidad de desarrollar nuevas formas de medir los intangibles o también llamados Capital Intelectual, cara a su reflejo en los estados contables, y son muchos los trabajos que proponen soluciones en esta línea (Lev, 1997 y Bontis y Girardi, 1998 entre otros). Muchos de ellos llegan a concluir en la necesidad de transformar nuestro sistema normativo contable para adaptarlo a las actuales circunstancias empresariales y que de este modo permita el reflejo del Capital Intelectual en el activo de la empresa. En palabras de Gallizo (1999, pág. 11) si se quiere que los estados financieros sigan jugando el papel que hasta la fecha han venido teniendo, no queda otra alternativa que replantearse los criterios que se han venido utilizando para su preparación.

En relación con lo anterior Serrano y Chaparro (1999, pág.20) señalan que el coste histórico, propugnado por el modelo contable actual, no es un método de valoración apropiado para los activos intangibles en la medida que contribuye a que existan diferencias entre el valor de mercado de las empresas y su valor contable. Estos autores afirman que estos activos deberían reflejar su valor potencial o de mercado lo cual supondría nuevamente una ruptura del modelo contable tradicional.

No obstante, y dada la gran dificultad que entraña modificar la trabada y compleja estructura de Principios Contables Generalmente Aceptados, existen otras propuestas relativas a los intangibles que apuntan hacia la consideración de los mismos en la Memoria o en el Informe de Gestión (Cañibano et alía, 2000, pág.13).

Algunos autores, como es el caso de Lev (1996, pág. 26), proponen aplicar a las inversiones en intangibles los mismos principios contables que normalmente se utilizan para los activos tangibles, es decir, capitalizarlas primero como activo para después amortizarlas a lo largo de los períodos en los que se obtengan beneficios de estas inversiones. Según este autor, existen las mismas dificultades en determinar a priori la generación de ingresos futuros de un intangible que de un bien tangible.

En cualquiera de los dos casos, se pone de manifiesto la clara necesidad de proporcionar a los usuarios externos de la información contable una mejor medida del valor de las organizaciones para reducir, en lo posible, la distancia entre el valor de mercado de las empresas y el valor que se desprende en la actualidad de sus cuentas anuales, es decir, que los estados contables reflejen la imagen fiel de la empresa.

El problema se plantea a la hora de valorar estos intangibles y en la forma en que los mismos pueden o no incluirse dentro de la información suministrada por los estados contables tradicionales.

Como señalan Serrano y Chaparro (1999, pág.20), *“una medida aproximada de los activos intangibles la da la relación entre el valor de mercado -que si la empresa cotiza en bolsa, se obtiene multiplicando el número de acciones por su cotización- y el valor en libros”*. No obstante y a pesar de que existan muchas alternativas a la hora de valorar de algún modo estos activos, hemos de ser conscientes de la limitación que suponen en este sentido el conjunto de normas que gobiernan nuestro sistema contable. La valoración de activos intangibles, a pesar de ser importante y necesaria, no está exenta de polémica sobre todo si consideramos las dificultades que pueden llegar a plantearse en la valoración de activos tan materiales y sólidos como los edificios.

A lo largo de la literatura contable, con respecto a uno de estos elementos intangibles, los recursos humanos encontramos diversas propuestas de valoración monetaria; unos atendiendo al valor económico de dichos recursos mediante la actualización de los flujos futuros estimados, y otros atendiendo al coste

que supone la adquisición y desarrollo del personal de una empresa (Likert y Bowers, 1969; Hermanson, 1964; Lev y Schwartz, 1971; Hekimian y Jones, 1967; Brummet et al. (1968); Flamholtz, 1972; Jaggi y Lau, 1974; Morse, 1973; Dobija, 1998). Ninguno de estos modelos ha conseguido una aceptación generalizada.

A la vista de los problemas planteados anteriormente sobre valoración, para la información acerca de las capacidades y habilidades de los trabajadores de la empresa, se opta cada vez más por la utilización de indicadores financieros y no financieros en Memoria (AICPA, 1994; Sveiby, 1997; Grupo ICM, 1998; Roos et al., 1998; Indicadores del Proyecto Intellect, 1998; BBVA, 1999).

En España en general, aunque las empresas son conscientes de la relevancia de la información sobre intangibles, éstas se limitan a recoger en sus cuentas anuales, básicamente, la información que establece la normativa. No obstante, cada vez incluyen más información sobre intangibles en el Informe Anual (Rojo y Sierra, 2000, pág. 73).

Entre las empresas pioneras en la emisión de información sobre intangibles podemos nombrar a Bankinter (Calvo, 1999) y el grupo BBVA (Cabello, 1999), que han optado por la emisión de información sobre intangibles en general, y sobre recursos humanos en particular, a través de un sistema de indicadores financieros y no financieros, abandonando la posibilidad de informar a través del balance de estos elementos de difícil medición en términos monetarios. Esta manera de proceder concuerda con la posición conservadora defendida por el Presidente del Instituto de Contabilidad y

Auditoría de Cuentas (ICAC)⁴ en el sentido de que la información sobre intangibles debe ser incluida como notas en la Memoria o revelarla voluntariamente en el Informe de Gestión.

En cualquier caso, se trata de que los usuarios de la información contable, de un modo u otro vean reflejados los intangibles en la información que proporciona la empresa. Sólo de este modo, se entiende que podría acortarse la distancia existente entre el valor de mercado y el valor en libros de una organización. En este sentido, se cree que sería viable, dentro del panorama normativo contable actual, ofrecer información sobre intangibles en los estados contables, separando aquella que pudiera aparecer como activo en Balance de la que aparecería en la Cuenta de Resultados y de la que, al no tener cabida en los estados anteriores, podría aparecer indicada en la Memoria.

Ciñéndonos al caso de los recursos humanos, se trataría de fragmentar la información en base al análisis de los costes que suponen para la empresa. De este modo no sería incompatible incluir parte de la información en el Balance de la empresa, a la vez que incluimos otra información fundamentalmente no financiera en la Memoria y reflejamos en la Cuenta de Resultados aquellos gastos que no cumplan con los criterios de reconocimiento como activos.

Sólo los elementos que cumplan con la definición de activo y con sus criterios de

4 Antonio Gómez Ciria, presidente del ICAC defendió esta postura en una ponencia sobre “La importancia del Capital Intelectual en el mercado de capitales” celebrada en el curso de verano del Escorial “Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual”. 26-28 de Julio de 1999. Madrid.

reconocimiento podrán reflejarse en el Balance. Activos son probables beneficios económicos futuros obtenidos o controlados por la empresa como resultado de transacciones o hechos pasados (FASB, 1980). El IASC (1998, IAS 38) aporta como criterios de reconocimiento de los activos intangibles (1) la probabilidad de que, como consecuencia de su utilización, se genere una corriente de entrada para la empresa de beneficios futuros y (2) que el coste del activo pueda ser medido razonablemente. En el SFAC 6 párrafo 25 (FASB 1985) se considera la propiedad o el control sobre los beneficios futuros como requisito para el reconocimiento de intangibles.

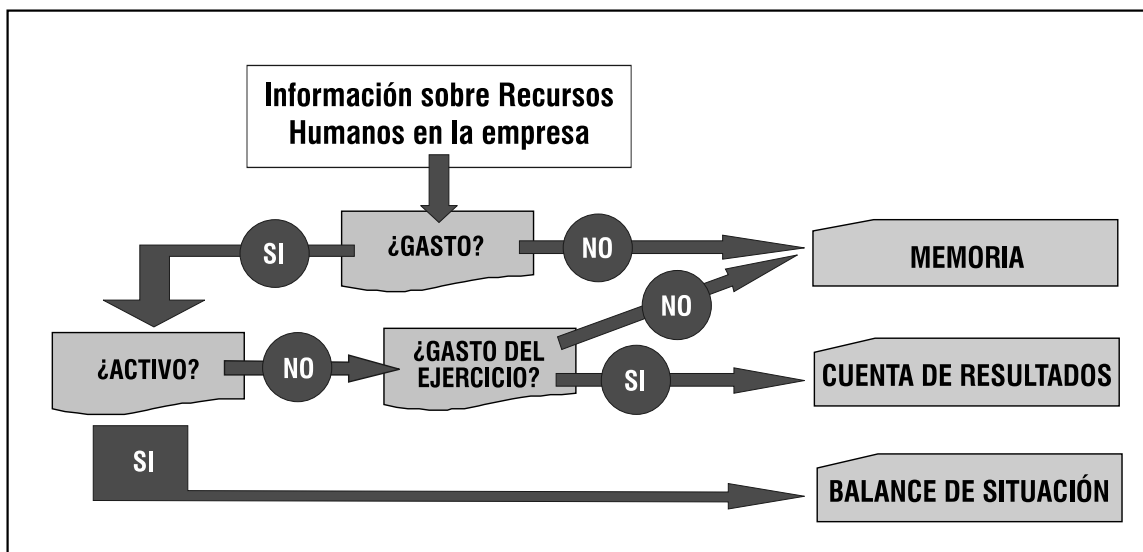
Pero la inclusión de los recursos humanos en los estados contables presenta dos variantes, (1) el reflejo del *recurso* constituido por la experiencia, capacidades y habilidades de los trabajadores de la empresa como fuente potencial de beneficio futuro⁵ y (2) la *inversión* realizada por la empresa para generar o incrementar el recurso anterior a través de programas de selección y cursos de formación y desarrollo.

Sólo la segunda variante podría ser reflejada en los Balances atendiendo al sistema contable actualmente vigente, ya que la inversión que la empresa realiza en reclutamiento, selección y

formación del personal cumple tanto con la definición de activo como con los criterios de reconocimiento.

Por tanto, y partiendo de que entendemos que no es necesario situarse en posicionamientos extremos, proponemos que podría ser adecuado que la empresa suministrara la información relativa al valor de sus recursos humanos como parte de sus activos intangibles a partir de la consideración de todos los gastos en los que incurre como consecuencia de la captación, mantenimiento y gestión de su personal, en los siguientes términos:

- Reflejando en el activo del Balance todos los elementos intangibles que puedan ser valorados en términos de coste histórico.
- Ofreciendo una Cuenta de Resultados más detallada en todo lo que se refiere a los gastos derivados de la captación, mantenimiento y gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Incluyendo en la Memoria todo aquello que, no habiendo sido considerado en los conceptos anteriores, pueda suponer para la empresa un factor de ventaja competitiva.



FUENTE: Elaboración propia.

5 El IASC (1998) hace una referencia explícita al caso de los recursos humanos cuando, al definir los activos intangibles como fuentes no físicas de generación de beneficios económicos futuros para la empresa, aclara que, los recursos humanos son físicos y tangibles, pero que el intangible hace referencia a la fuente de beneficios económicos futuros compuesta por las habilidades, ideas y capacidad mental de los trabajadores de la empresa.

De esta forma, se podía mejorar la información que de nuestra empresa captan los usuarios externos sin necesidad de plantear las características de nuestro sistema contable, sin perjuicio de que en un futuro pudieran llevarse a cabo acciones modificadoras del mismo y que permitieran la inclusión dentro del activo de una mayor parte de elementos intangibles.

El esquema que proponen se presenta sintetizado en el anexo, donde puede apreciarse el tratamiento que podría darse a cada uno de los elementos que, relacionados con el personal de la empresa, entendemos pueden ser origen de ventajas competitivas y otorgan un mayor valor a la misma.

Desde este planteamiento y siguiendo el esquema del anexo I, podríamos diferenciar tres fases a la hora de estudiar los diferentes costes en los que incurre la empresa como consecuencia del factor trabajo: fase de Acceso, fase Productiva y fase de Salida.

En cuanto a la fase de Acceso, la totalidad de los costes que tienen su origen en ella podrían ser contemplados como activo en el Balance, en tanto cumplen con los requisitos que la normativa contable exige para el reconocimiento de un activo intangible. En esta fase habría que tener en cuenta que, durante la etapa de formación del trabajador, la empresa incurre en unos costes de oportunidad habida cuenta de que el mismo no realiza sus funciones todo lo bien que podría hacerlas una vez formado en su puesto. Este coste se calcula por la diferencia entre los ingresos que hemos dejado de obtener con ese motivo y el coste de las unidades de producto que no hemos llegado a producir.

En la fase Productiva, todos los costes en los que incurre la empresa, al no poder

ser considerados como activo, se consignarán en la Cuenta de Resultados. Entendemos que debe ofrecerse una Cuenta de Resultados mucho más detallada, en aras de mejorar así su capacidad explicativa. En este sentido sería conveniente hacer distinción entre los costes del trabajo y otros gastos sociales y los costes del no trabajo. Estos últimos habría que clasificarlos en previstos e imprevistos y dentro de los imprevistos (absentismo) distinguir entre absentismo voluntario e involuntario (Chadwick-Jones et alia, 1982). En esta fase vuelven a surgir costes que habrá que valorar en términos de oportunidad (coste de oportunidad).

En la fase de Salida, podemos encontrarnos tanto con gastos, que aparecerán en la Cuenta de Resultados, como con costes de oportunidad derivados de la baja eficiencia con la que el trabajador desempeña su trabajo en fechas previas a su salida de la empresa. Estos costes de oportunidad se obtienen por diferencia entre los ingresos que dejamos de obtener y el coste correspondiente a las unidades de producto que quedan sin producir.

Los costes de oportunidad de estas tres fases, al no cumplir con los requisitos contables necesarios para poder formar parte de la Cuenta de Resultados ni poder integrarse como parte del activo, quedarán reflejados como información complementaria en la Memoria de la empresa, junto a cualquier otra información de carácter financiero o no financiero relativa a los conocimientos, habilidades, experiencia, etc., de los recursos humanos de la empresa. En el anexo II exponemos algunos ejemplos de indicadores propuestos, en este sentido, por diferentes autores.

Resumiendo, con estos criterios, dentro de la estructura económica del Balance aparecerían la parte de los costes de personal de los cuales se espera obtener beneficios en ejercicios futuros, al igual que el resto de los activos computados en este estado contable. También aparecería, como cuenta compensatoria de activo, la amortización correspondiente por tal concepto.

La Cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio sólo se vería afectada por la parte de los costes de personal que expiran en dicho período, es decir, la parte de costes de la que no se espera rinda beneficios en el futuro. En este sentido se incluiría en ella el salario devengado durante el ejercicio económico así como otros gastos sociales, la parte correspondiente a la amortización de las partidas consignadas en el activo del Balance y los gastos ocasionados por la salida del trabajador de la empresa.

La Memoria recogería como hemos apuntado tanto el ajuste del resultado obtenido en función de la baja productividad de los trabajadores a lo largo de las distintas etapas y circunstancias de su vida laboral, como toda una serie de indicadores financieros y no financieros que definan la capacidad de generación de valor de los recursos humanos de la organización tales como, su edad media, antigüedad, eficiencia, conocimientos, motivación, capacidad de trabajo, tests de aptitud, etc. También se recogería en este estado contable toda la información referente a los componentes de los sistemas retributivos de los altos directivos que no aparecen previamente en los estados contables numéricos, tales como las stock-options, la entrega de acciones a bajo precio, etc.

5. CONSIDERACIONES FINALES

La American Accounting Association (1973 y 1974) emitió la primera definición de Contabilidad de Recursos Humanos a principios de los setenta dedicando dos comités al estudio de esta parte incipiente de la Contabilidad. Por tanto, la elaboración y emisión de información sobre los recursos humanos de una empresa tanto para usos internos de gestión como para usos externos en cuanto a toma de decisiones, no es una problemática reciente.

La investigación dedicada a este tema ha pasado a lo largo de la historia, y desde su nacimiento, por diversos altibajos, pero es en nuestros días cuando adquiere su mayor protagonismo tanto en el ámbito académico como en el empresarial. Este creciente interés se engloba en el más amplio interés sobre el tema de intangibles, constituyendo éstos elementos inmateriales utilizados por la empresa para la generación de beneficios futuros y que, por sus características peculiares, no pueden tener cabida con la claridad que sería deseable en los estados contables tradicionales debido a las rígidas normas contables en vigor.

Desde la óptica reciente del Capital Intelectual se intenta relacionar los distintos tipos de elementos intangibles (Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional) con el objetivo de conseguir una mejor explicación de la diferencia existente entre el valor de mercado de algunas compañías y su valor en libros. El problema fundamental a la hora de exteriorizar dicha información está precisamente en los métodos de valoración a aplicar y en la forma en que dicha emisión se debe producir para aumentar el poder explicativo de los estados contables tradicionales.

Toda esta preocupación por cómo valorar estos elementos intangibles y cómo exteriorizar información sobre ellos proviene de un cambio en las circunstancias actuales empresariales en donde los elementos tangibles, que son los que vienen representados en los balances, están pasando cada vez más a un segundo plano, teniendo cada vez mayor protagonismo los elementos intangibles de cara a la obtención de resultados futuros por parte de la entidad. Siendo esto así, lógicamente a los usuarios externos les interesa información sobre los mismos. Y es aquí donde se presenta el problema fundamental, porque la información que se suministra a usuarios externos pasa por un modelo contable con demasiadas rigideces que imposibilitan una emisión plena y clara acerca de estos elementos. Las soluciones planteadas pasan desde una drástica ruptura del modelo contable actual hasta las más moderadas de emisión de

información sobre los mismos hasta donde permitan las normas en vigor.

En toda esta problemática el Capital Humano de la organización, que es el elemento que posibilita la creación del Capital Estructural que se traducirá en Capital Relacional y, en definitiva, en un mayor valor de la empresa en el mercado, se constituye en un elemento intangible de especial interés por ser prácticamente el generador del resto de elementos intangibles. Como ya hemos dicho la información sobre recursos humanos a través de las Cuentas Anuales no es un tema novedoso de investigación, pero sí lo es el entorno empresarial actual, una economía del conocimiento y la información en donde el talento de las personas que componen la empresa se torna en el principal elemento generador de ventajas competitivas y, desde este punto de vista, la investigación contable en recursos humanos adquiere nuevas dimensiones que requieren ser estudiadas.

Dada la gran dificultad que entrañaría modificar la trabada y compleja estructura de Principios Contables Generalmente Aceptados, sobre todo a corto plazo, nos decantamos por incorporar la información sobre recursos humanos a las Cuentas Anuales dentro del modelo contable actual intentando aprovechar cualquier ocasión que nos permita dicho modelo para aumentar el poder explicativo de estos estados contables respecto a este tema. Así la inversión en reclutamiento, selección y formación (Fase de Acceso al trabajo) podría reflejarse en balance como activo por cumplir con su definición y con los criterios de reconocimiento. El resto de gastos asociados a la Fase Productiva del trabajador podrían ser desglosados en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias en costes del trabajo, gastos sociales y costes de absentismo laboral. También la Cuenta de Pérdidas y Ganancias incluiría la parte de gastos que anualmente se fuera dotando para crear un fondo para indemnizaciones por despido futuras. Por último, la Memoria es el lugar indicado para incorporar todo el resto de información sobre recursos humanos que no pudiera incorporarse a los estados contables numéricos. Hacemos referencia tanto a la posibilidad de ajustar el resultado contable en función del beneficio dejado de obtener por los períodos de baja productividad del trabajador (etapa de formación, absentismo y etapa previa a la salida) como a la posibilidad de incorporar toda una serie de indicadores financieros y no financieros que informen sobre las capacidades y habilidades de la fuerza laboral de la organización como fuente de generación de beneficios futuros. No quisiéramos olvidarnos de la posibilidad de incorporar también en Memoria información sobre la remuneración de altos directivos, sobre todo en lo

referente a stock-options, entrega de acciones,... y cualquier otra medida que la empresa emplee para retener al personal que considere más eficiente y que no haya tenido un reflejo anterior en las Cuentas Anuales.

No obstante lo anterior, resulta evidente la necesidad de desarrollar nuevas formas de medir los intangibles o también llamados Capital Intelectual cara a su reflejo en los estados contables de manera que la información aportada por éstos a los usuarios externos explique en la mayor medida posible el valor de la empresa en el mercado. Sólo así la Contabilidad Financiera estará cumpliendo en las circunstancias y entorno actuales con su objetivo fundamental de proporcionar información útil a los usuarios externos encaminada a una toma de decisiones eficiente y racional.

6. REFERENCIAS

- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) (1994). "Improving business reporting, a customer focus. Meeting the information needs of investor creditors", *Comprehensive report of the Special Committee on Financial Reporting*.
- Barney, J. y Wright P.M. (1998). "On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage", *Human Resource Management*, Spring, vol 37 nº 1, pág. 31-46.
- BBVA (1999): Cuentas Anuales.
- Becker, B. E. y Huselid, M.A. (1998). "High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implication", *Research in Personnel and Human Resources*, pág. 53-102.
- Brandsma, J. (1997). "Learning Investment Equal to Capital Investment? Increasing the Investment in Human Resources by Treating Investment in Learning and Capital Investment on an Equal Basis: (Im)possibilities and Challenges", *HRCA*, vol.2, nº 2.
- Bontis, N. y Girardi, J. (1998). "Teaching knowledge management and intellectual capital lessons: an empirical examination of the tango simulation", *3rd World Congress on Intellectual Capital*, Mc Master University, Canada.
- Brooking, A. (1997). "El capital intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio". Plados. Madrid.
- Brown, S., y Lys, T. (1999). "Use of R2 in accounting research: Measuring changes in value relevance over the last four decades", *Journal of Accounting and Economics*, vol.28, nº 2, pág. 83.
- Brummet, R.L., Flamholtz, E.G. y Pyle, W.C. (1968). "Human resource measurement: a challenge for accountants", *Accounting Review*, abril, pág. 217-224.
- Bueno, E., Rodríguez, P. Y Salmador (1999). "Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual: Análisis de experiencias en la empresa española", *X Congreso de AECA*, Zaragoza.
- Cabello, E. (1999). "La medición del Capital Intelectual y la Gestión del Conocimiento en el grupo BBV", *Ponencia al Encuentro "Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual"*, Cursos de Verano El Escorial, Julio.
- Calvo, M. (1999). "Capital Intelectual: Experiencia práctica en Bankinter". *Ponencia al Encuentro "Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual"*, Cursos de Verano El Escorial, Julio.
- Cañibano, L., Garcia-Ayuso, M., Sánchez, P. Y Olea, M. (1999). "Measuring Intangibles to understand and improve innovation management. Preliminary results", *Universidad Autónoma de Madrid*.
- Cañibano, L., Garcia-Ayuso, M. y Sánchez, P. (2000). "La valoración de los intangibles: estudios de innovación Vs información contable-financiera", *Análisis financiero*, nº 80, pág.6-24.
- Chadwick-Jones, J.K., Nicholson, N. Y Brown, C.A. (1982). *Social Psychology of Asenteeism*, Praeger, New York.
- Dobija, M. (1998). "How to place human resources into the balance sheet?", *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, vol. 3, nº 1, pág. 83-92.
- Edvinsson, L. y Malone, M. (1999). "El capital intelectual. Como identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa". Gestión 2000. Barcelona.
- Financial Accounting Standard Board (1978). "Objetives of Financial Reporting by Business Enterprises", *SFAC* nº 1.
- Financial Accounting Standard Board (1980). "Elements for Financial Statements of Business Enterprises", *SFAC* nº 3.
- Financial Accounting Standard Board (1985). "Elements for Financial

- Statements. Statements of Financial Accounting Concepts”, *SFAC* nº 6.
- Finanzia (1998). Memoria anual 1997.
- Flamholtz, E.G. (1972). “Toward a Theory of Human Resource Value in Formal Organizations”, *Accounting Review*, octubre, pág. 666-678.
- Gallizo, J.L. (1999): “Los intangibles en la contabilidad de la empresa”, *Finanzas y contabilidad*, nº 27, pág.10-16.
- García, M.D. (1995). “Nuevo modelo de gestión estratégica de la formación en la empresa”, *Alta dirección*, nº 179, pág. 85-92.
- Hekimian, J.S. y Jones, C.H. (1967): “Put People on your Balance Sheet”, *Harvard Business Review*, enero-febrero, pág. 105-113.
- Hermanson, R. (1964). “Accounting for Human Assets”, *East Leasing: Bureau of Business and Economic Research*, Ocasional Paper nº 14, Michigan State University.
- Huselid, M. (1999). “Human Resources, Knowledge Management and Firms’ Performance”, *2nd Intangibles Conference, Intangibles: Management, Measurement and Organization*, May 27-28, 1999, New York City.
- ICM Group, Inc. (1998). “What are companies currently measuring?”, http://www.icmgroup.com/presentpub/LES_MEASUREMENT.
- Instituto Universitario Euroforum Escorial y KPMG Peat Marwick (1998): “Proyecto Intellect. Medición del Capital Intelectual”, *IUEE*, Madrid.
- International Accounting Standard Committee (1998). “Intangible Assets”, *IAS* nº 38.
- Jaggi, B. y Lau, H. (1974). “Toward a model for Human Resource Valuation”, *Accounting Review*, abril, pág. 322-329.
- Johanson, U. (1996). “Increasing the transparency of investments in intangibles”, *OCDE conference in Chateau Laurier*, December 2, 1996, Ottawa.
- Leadbeater, C. (1998). “Time to let the bean-counters go”, *New Statesman*, April, 17.
- Lev, B. (1996). “The Boundaries of Financial Reporting and How to Extend Them”, *University of California at Berkeley*.
- Lev, B. (1997). “The old rules no longer apply”, *Forbes Magazine*, April, 7.
- Likert, R. y Bowers, D.G. (1969). “Organizational Theory and Human Resource Accounting”, *American Psychologist*, nº 24, pág. 585-592.
- Lynn, G. S. (1998). “New Product Team Learning: Developing and Profiting From Your Knowledge Capital”, *California Management Review*, Vol. 40, nº 4, Summer.
- Martínez, J.C. (2000). “Una realidad intangible con resultados muy tangibles”, *Forum calidad*, nº 112, pág.49-52.
- Mazarracín, M.R. (1998). “La Información Contable de los Recursos Humanos”, *Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas*, Madrid.
- Milken, M. (1999). “From the Chairman”, *Milken Institute Review*, First Quarter, 1999.
- Morse, W.J. (1973). “A note on the relationship between Human Assets and Human Capital”, *Accounting Review*, julio, pág. 589-593.
- O’connor, M. A. (1998). “Rethinking Corporate Financial Disclosure of Human Resource Values for the Knowledge-Based Economy”, *University of Pennsylvania Journal of Labor & Employment Law*, Vol 1, pág. 527.
- Robleda, H. (1994). “Análisis de los costes de formación de personal”, *Revista española de financiación y contabilidad*, nº 81, pág.969-982.
- Rodríguez, P. (1998). “El Capital Intelectual y el modelo Intellect”, *Boletín AECA*, nº 48.
- Rojo, A. Y Sierra, M. (1998). “Activos intangibles: recientes desarrollos normativos”, *VIII encuentro de ASEPUC*, Alicante, pág. 933-953.
- Rojo, A. Y Sierra, M. (2000). “La revelación de información sobre intangibles en empresas españolas: un estudio exploratorio”, *VI Jornada de trabajo sobre análisis contable*, Almería, pág. 61-76.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, M. Y Edvinsson, L. (1998). “Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape”, *New York University Press*, New York.
- Rucci, A.J., Kirn, S.P. y Quinn, R.T. (1998). “The employee-customer-profit chain at Sears”, *Harvard Business Review*, January-February, pág. 83-97.

Serrano, C. Y Chaparro, F. (1999). "Los activos intangibles de las empresas más allá de las normas contables", *Finanzas y contabilidad*, nº 27, pág. 18-22.

Sveiby, K.E. (1997). "The intangible assets monitor", *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, vol. 2, nº 1, pág. 73-97.

7. REFERENCIAS

ANEXO I

FASE DE ACCESO	ACTIVO	GASTO	COSTE OPORTUN.
Reclutamiento y Selección	<ul style="list-style-type: none"> - Anuncios. - Honorarios a otras empresas. - Gastos transporte y alojamiento. - Coste de exámenes, tests, entrevistas,... - Tiempo de trabajo de los ejecutivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Amortización. - Pérdidas. 	
Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Pago servicios exteriores. - Salario de reclutados. - Tiempo de trabajo de los ejecutivos. - Amortización costes de estructura. 	<ul style="list-style-type: none"> - Amortización. - Pérdidas. 	Ingresos totales sin obtener menos costes de unidades físicas sin producir.
FASE PRODUCTIVA	ACTIVO	GASTO	COSTE OPORTUN.
Coste del trabajo		<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones directas: salario base y complementos. - Remuneraciones indirectas: plus de transporte, indemnizaciones por traslado, en especie,... 	
Gastos sociales		<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad Social. - Becas. - Seguros de vida. 	
Costes del no trabajo		<ul style="list-style-type: none"> - Costes del trabajo del ausente. - Costes del trabajo del contratado para cubrir la baja. - Coste de las horas extras. 	Ingresos totales sin obtener menos costes de unidades físicas sin producir.
FASE DE SALIDA	ACTIVO	GASTO	COSTE OPORTUN.
Separación		<ul style="list-style-type: none"> - Indemnización (a distribuir en varios ejercicios). 	Ingresos totales sin obtener menos costes de unidades físicas sin producir.

FUENTE: Elaboración propia.

ANEXO II INDICADORES DE CAPITAL HUMANO

Sveiby (1997)

- Indicadores de competencia:
 - Número de profesionales o expertos en la empresa.
 - Número de años en la profesión.
 - Nivel de educación.
 - Formación.
 - Medidas sobre valores y actitudes.
- Indicadores de eficiencia:
 - Proporción de profesionales en la compañía.
 - Beneficio por profesional.
 - Valor añadido por profesional.
- Indicadores de estabilidad:
 - Edad media.
 - Antigüedad.
 - Ratio de absentismo.

Brooking (1997)

- Formación.
- Cualificaciones profesionales.
- Conocimientos técnicos asociados con el trabajo.
- Competencias asociadas con el trabajo.

Grupo ICM (1998)

- Media de años de servicio en la compañía.
- Número de empleados.
- Número de directivos.
- Ingresos/empleado.
- Rotación.
- Beneficio/empleado.
- Número de mujeres directivas.
- Media de edad de los empleados.
- Porcentaje de directivos con estudios superiores.

Roos et al. (1998)

- Porcentaje de empleados con estudios superiores.
- Horas de formación/empleado.
- Media de duración en el empleo.
- Índices de liderazgo.
- Índices de motivación.
- Ahorros procedentes de sugerencias de empleados.

Indicadores del Proyecto Intellect (1998)

- Satisfacción del personal (cuestionario de satisfacción).
- Tipología del personal:
 - Sustituibilidad:
 - * % personas clave / total personal.
 - * % personas con baja sustituibilidad / total personal.
 - Valor añadido al cliente:
 - * % de profesionales / total de la plantilla.
 - * % de personas de apoyo.
 - Intensidad de la relación con la empresa:
 - * % de personal fijo / total.
 - * % de personal subcontratado.
 - * % de personal temporal.
 - Titulación / Nivel de estudios:
 - * % de personal con estudios superiores.
 - * % de personal con carreras técnicas.
 - * % de personal directivos con MBA.
 - Otros:
 - * % de profesionales mayores de 40 años.
 - * % de mujeres en puestos directivos.
- Competencias de las personas:
 - * Índices de competencias del personal.
 - * Desviación entre las competencias y las ideas.
 - * Rotación horizontal de la plantilla.
 - * Cuestionario de evaluación de conocimientos concretos.
 - * Número de años de experiencia en la profesión.
- Trabajo en grupo:
 - Hábito de trabajo en grupo:
 - * % de personas involucradas en equipos de trabajo.
 - * Índice de cultura de trabajo en grupo.
 - * % de equipos con incentivos compartidos.
 - Tipología de grupos:
 - * % de equipos intercategorías.
 - * % de equipos interdepartamentales.
 - * % de equipos interorganización.
 - Eficacia de los grupos:
 - * Número de ideas de mejora surgidas en el grupo.
 - * Reducción del tiempo de las tareas desarrolladas en grupo.
 - * % de éxito en cumplimiento de objetivos del grupo.

- Estabilidad del personal:
 - Rotación absoluta.
 - Rotación comparativa con la competencia.
 - Edad media de los profesionales.
 - Remuneración relativa con respecto a la competencia.
 - Antigüedad en la empresa.
- Mejora de las competencias:
 - Tiempo dedicado al aprendizaje / tiempo total de trabajo.
 - Gasto en formación por empleado.
 - Gasto en formación / ingresos.
 - % de trabajadores que reciben formación.
 - Número de proyectos innovadores / total de proyectos.
- Capacidad de innovación:
 - % de personas mayores de 40 años.
 - % de personas menores de 30 años.
 - % de mujeres en puestos directivos.
 - Personas con estudios técnicos.
 - Número de sugerencias realizadas.

Financia (1998)

- Tipología del personal.
 - Edad media de la plantilla.
 - % personal front office.
 - % personal back office.
- Desarrollo de personas:
 - Número de personas que han recibido formación.
 - Horas impartidas en cursos de calidad.
 - Personas formadas en calidad.
 - Asistencia a cursos de: dirección, negocio, técnicos, idiomas y calidad.
 - Número de cursos realizados.
- Flexibilidad y diversidad:
 - Experiencia media interna de la plantilla.
 - * De 0 a 2 años.
 - * De 2 a 5 años.
 - * Más de 5 años.
 - Diversidad hombres-mujeres.

Edvinson y Malone (1999)

- Índice de liderazgo.
- Índice de motivación.
- Índice de empleados con responsabilidades.

- Número de empleados.
- Rotación de empleados.
- Promedio de años de servicios en la empresa.
- Número de directivos.
- Número de mujeres directivas.
- Promedio de edad de los empleados.
- Tiempo de formación.
- Competencia del personal.
- Número de empleados de tiempo completo/empleados permanentes.
- Promedio de edad de empleados de tiempo completo/empleados permanentes.
- Coste anual per cápita de programas de capacitación, comunicación y apoyo para empleados permanentes tiempo completo.
- Coste anual per cápita de programas de capacitación y apoyo para empleados temporales de tiempo completo.
- Promedio de duración del contrato.
- Porcentaje de directivos que tienen grado superior:
 - * En ciencias empresariales.
 - * En ciencias e ingeniería.
 - * En artes liberales.

BBVA (1999)

- Número de empleados totales.
- Edad media de la plantilla.
- Diversidad hombres/mujeres.
- Número de ingresos de jóvenes de alto potencial.
- Número de personas promocionadas.
- % de personas con retribución variable.
- Rotación externa no deseada.
- Índice de absentismo.
- % de horas de formación sobre jornada laboral.

Algunas empresas que adoptan un enfoque de capital intelectual en la emisión de información contable

- **Bankinter.** Entidad financiera española.
- **Skandia.** Empresa con sede en Suecia, de ámbito internacional. Opera en el sector de servicios financieros y de seguros.
- **Ramboll.** Empresa danesa, de ámbito internacional. Opera en el sector de consultoría en ingeniería.
- **Celemi.** Consultora sueca, de ámbito internacional. Se dedica a la asesoría de empresas en aprendizaje organizativo.

Adpostal



¡Llegamos a todo el mundo!

**CAMBIAMOS PARA SERVIRLE MEJOR
A COLOMBIA Y AL MUNDO**

ESTOS SON NUESTROS SERVICIOS:

VENTA DE PRODUCTOS POR CORREO
SERVICIO DE CORREO NORMAL
CORREO INTERNACIONAL
CORREO PROMOCIONAL
CORREO CERTIFICADO
RESPUESTA PAGADA
POST EXPRESS
ENCOMIENDAS
FILATERILIA
CORRA
FAX

LE ATENDEMOS EN LOS TELÉFONOS:

2438851 - 3410304 - 3415534

980015503

FAX 2833345