



Malgioglio, José María
Antoni, Elsa Josefina
Mancini, Carina María
Tapia, María Alejandrina
Vacchiano Cormick, Ernesto

Instituto de Investigaciones Teóricas y Aplicadas, Escuela de Contabilidad

LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO Y LOS INFORMES CONTABLES

I- INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende mostrar la trascendencia que tiene el capital humano en la información de las empresas dirigida a todos aquéllos que la necesitan para tomar decisiones. Por consiguiente, los objetivos planteados son:

- a) Necesidad de poseer datos sobre el tema
- b) Selección de variables del capital humano
- c) Distribuir la información

El trabajo que acá se presenta es el resultado de una investigación bibliográfica para sentar las bases teóricas y de una investigación exploratoria respecto de algunas publicaciones que se presentan en la Comisión Nacional de Valores de la República Argentina, escogidas al azar.

II-INVESTIGACIÓN TEÓRICA

La innovación en la empresa

Resulta innegable la presencia del cambio vertiginoso dentro de la cultura contemporánea, particularmente en las últimas tres décadas. Frente a lo que ya está aceptado, a lo instituido de alguna manera como lo mejor, la necesidad del cambio para irse adaptando a las exigencias tecnológicas y también sociales, implica dejar, abandonar, un lugar bastante seguro al que ya estamos acostumbrados y que regula nuestro esfuerzo.

¿Para qué?, ¿acaso no está bien como lo venimos haciendo?. La pregunta se explicita, o no, por temor a parecer antiguo, pero siempre está ahí presente.

La innovación es entendida como transgresión, en el intento de frenar el cambio. Sin embargo, las nuevas generaciones que ya han nacido en la era de la electrónica y de la comunicación y dentro de una concepción de la autoridad, marcadamente democrática, han disminuido los márgenes para impedir el cambio. No totalmente, es verdad, pero la dinámica del cambio va estando más presente.



La necesidad de la innovación debe entenderse tanto para los tipos de liderazgos empresariales y las pirámides jerárquicas, como para la comunicación interna y con el cliente, como para las sugerencias creativas de los empleados en el ámbito de producción, de seguridad, de financiación, de propaganda, de registros contables, etc. etc.

Uno de los rubros en los que la innovación está encontrando mayor resistencia es la presentación de los estados contables. En efecto, cuando revisamos la inversión de la empresa en la capacitación del recurso humano, encontramos que todavía en la mayoría de ellas sólo se habla de gasto, como si el empleado más capacitado no fuera un verdadero recurso de crecimiento para la organización empresaria, tanto o más que mejorar el estilo de propaganda o la eficiencia tecnológica.

Las organizaciones son organismos vivos, contruidos y operados por y para personas. La gestión de un grupo humano para algunas empresas tiene como principal reto potenciar su desarrollo profesional y personal.

El desarrollo de una fuerza de trabajo motivada, altamente entrenada y con espíritu de trabajo en equipo es una pieza esencial en el modelo de negocios de muchas empresas.

Tutelar y valorizar sus recursos humanos reconociendo su rol fundamental y considerarlo como factor principal del éxito de cada empresa es la contribución profesional realizada por aquellos que trabajan para estar en un contexto de equidad y confianza mutua.

Las políticas de Recursos Humanos son comunes al conjunto de los empleados y se plasman en un modelo de gestión que se fundamenta en tres elementos: los objetivos estratégicos de la empresa, las competencias y los perfiles funcionales, sobre los que giran las políticas de valoración, desarrollo, evaluación y compensación.

Los modelos se diseñan en concordancia al principio "El equipo como artífice de la creación de valor", que se materializa en una serie de compromisos con los empleados:

- Reconocer el merito, medido por la consecución de resultados, el servicio al cliente y la visión global de la empresa
- Potenciar el desarrollo profesional y personal, conciliando los intereses de la empresa con los individuales
- Fomentar el trabajo en equipo dentro de un marco de responsabilidad personal que favorezca la iniciativa y la toma de decisiones individuales
- Estimular la generación de ideas y la capacidad de implantación
- Gestionar la diversidad como ventaja competitiva, asegurando la igualdad de oportunidades y el respeto a todas las personas
- Crear un clima de confianza basado en un relación abierta, el respaldo al equipo y la comunicación transparente.



Uno de los factores claves de la gestión de personas en una organización es su equipo directivo. Algunas empresas rediseñan la función directiva, agrupando los puestos críticos en cinco niveles. La definición de tales puestos se mide por el nivel de ejecución de la estrategia, los recursos gestionados, la autonomía en la actividad y la complejidad de la función. Con ello se ha ganado en capacidad de adaptación a la estrategia y se ha favorecido la proximidad entre el equipo directivo y el resto de las personas.

Una de las características de las personas y equipos que trabajan orientados al futuro es su hábito y capacidad de aprendizaje.

El modelo de gestión por competencias parte de la consideración de que el nivel de desarrollo de las habilidades y conocimientos de los profesionales es decisivo para el rendimiento de la organización y que por tanto su gestión sistemática permitirá conseguir mejores resultados. Se basa en el contraste entre los perfiles funcionales y los perfiles profesionales, lo que permite identificar las necesidades de cada empleado en la empresa. El tipo y nivel de los conocimientos técnicos dependen enteramente de lo requerido por cada función y sirven de base para los procesos de selección, formación y gestión de la carrera profesional.

En algunas empresas la inversión en formación no es retórica. Anualmente algunas empresas la ambición de mejorar se concreta en un plan general de formación, focalizándose en el desarrollo de habilidades.

Captar el mejor talento representa uno de los retos más importantes, se busca de forma permanente profesionales de calidad que compartan los valores de la empresa y que respondan a un perfil global:

Polivalentes, con iniciativa, que crean en el trabajo en equipo, orientados al cliente, con capacidad de adaptación y confianza en sí mismos.

Muchas empresas buscan la retención del talento: personas que quieran progresar, desarrollando una carrera profesional enriquecedora personal y profesionalmente.

La información contable

Los informes de las empresas deben permitir satisfacer los requerimientos del usuario mediante el conocimiento de su modelo de decisión, contemplando sus necesidades. Este conocimiento permite mantener el proceso de comunicación y la retroalimentación del mecanismo de acumulación de conocimiento profesional y la constante ampliación de las fronteras de la ciencia contable.

Debido a que conocer y comprender el modelo de decisión del usuario, es una actividad compleja porque es difícil detectar dicho modelo en la subjetividad de las



personas, se debería respetar el orden de la teoría de sistemas y proceder de lo general a lo particular. En este sentido, la necesidad de contar con un modelo contable que permita medir el capital humano con base a fundamentos contables, asentados en una Teoría General permitirá satisfacer las necesidades del usuario.

Los usuarios se interesan por conocer el Valor Total (real) de una empresa, que no es el valor de libros, porque la Contabilidad Financiera no reconoce en sus registraciones a todos los elementos intangibles, entre ellos al Capital Humano, que abarca el conocimiento y desempeño de las personas de la organización y la posibilidad de generar utilidades futuras.

El conocimiento es un valor agregado a la información financiera e influye directamente sobre la valuación de una empresa, es un intangible difícil de imitar, siendo una ventaja competitiva sostenible que forma parte de un nuevo capital empresarial. Una forma sencilla de distinguir el capital humano es que la empresa no lo posee, no lo puede comprar, solo alquilar durante un período de tiempo. El grupo humano debe estar constituido por personas íntegras y colaboradoras, dos condiciones esenciales para crear y transferir nuevos conocimientos e implementar innovaciones.

Las empresas han comprendido la importancia estratégica de medir su capital intelectual y elaborar informes con indicadores del mismo, que plasmen su fuentes de valor invisible. La competitividad puede mejorar proporcionando informes más útiles a inversores actuales y potenciales.

La implementación de modelos contables y la posterior elaboración de informes requiere una visión distinta de la empresa, donde del concepto tradicional se debe avanzar hacia la consideración de la empresa como una organización que aprende, donde el capital humano de los empleados se tome como uno de los principales motores de creación de conocimiento.

Cuando hablamos de capital humano nos estamos refiriendo a variables que lo componen, tales como *gastos en capacitación, rotación y sustituibilidad de las personas, mecanismos de reconocimiento económico: premios, ascensos, contratos especiales, distinciones, etc., implicancia de los empleados en el proceso de innovación, entre otras*, que deben ser analizadas y mostradas, que resultarían de especial importancia .

Los usuarios de la contabilidad

Todo proceso de elaboración y entrega de información contable originada por el sistema de información del ente debe estar dirigido a satisfacer a los usuarios sus necesidades de información.



Suele reconocerse que todo agente de la economía esta en condiciones de ser considerado un usuario de la información contable, independientemente de su carácter jurídico, y que tiene derecho a percibir la misma como receptor potencial.

Siguiendo estos criterios, Gabas y otros (1996) brindan un concepto de usuario como "todo agente de la economía que precisa conocer los aspectos referentes a la actividad económico-financiera de la entidad informativa, posibilitando su proceso de decisión, y con un derecho razonable de acceso a la información financiera". Este derecho se crea cuando los intereses del usuario pueden verse afectados positiva o negativamente, por la actividad de la entidad informativa"

La Resolución Técnica Nro.16 de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (2000) en su Segunda Parte, cuando desarrolla los Objetivos de los Estados Contables se refiere a los usuarios al decir que "la situación y evolución patrimonial de un ente interesa a diversas personas que tienen necesidad de información no totalmente coincidentes" y a continuación pasa a citar algunas de ellas como inversores actuales y potenciales, empleados, acreedores actuales y potenciales, clientes y el Estado, este ltimo en su múltiple función de determinar tributos, de fijación de política fiscal y social y para preparar estadísticas. A continuación, reconociendo la imposibilidad de que los estados contables satisfagan todos los requerimientos trata de caracterizar lo que llama **usuarios tipo**.

Sobre esta figura del usuarios tipo, Fowler Newton (2005) dice que "esta integrado por quienes –en su interacción con el emisor de los estados contables- toman (o pueden tomar) decisiones" que pasa a enumerar como de tener participaciones de capital, otorgar crédito, y para ello deben conocer del emisor su capacidad de cumplir con sus obligaciones, crear y distribuir ganancias, entre otras cosas.

En España, el Plan General de Contabilidad, en su parte introductoria considera como usuarios de la información financiera a una "pluralidad de agentes económicos y sociales, entre los cuales se encuentran: accionistas, acreedores, trabajadores, Administración Pública e incluso competidores". Como puede verse, se limita a identificar a los usuarios como agentes económicos y sociales sin entrar a analizar el derecho de acceso a la información.

Clasificación:

Si bien existen varias clasificaciones de usuarios, la más tradicional se refiere a usuarios externos y usuarios internos. Los primeros serían aquellos que no gozan de la opción de participar en la preparación de la información que reciben; y los internos son los que, a diferencia de los otros, sí pueden participar en ese proceso de elaboración. Son usuarios externos entonces los que no pertenecen a los entes pero que necesitan tomar decisiones sobre los mismos: proveedores, inversores (actuales o potenciales), prestamistas, clientes, etc. Los usuarios internos son los que utilizan la información del propio ente al



cual pertenecen: propietarios, administradores en su función como directores o gerentes, etc.

Teniendo en consideración el empleo que los usuarios den a la información recibida, pueden clasificarse, siguiendo a Chaves y otros (1998), en *usuarios finales* – administradores, propietarios, terceros- o *controladores*. Los administradores son considerados siempre como usuarios internos al igual que los propietarios, salvo el caso de socios que posean un capital muy pequeño en una sociedad en la que la cantidad de socios sea muy grande. En este caso sería tratado como usuario externo. En cuanto a los controladores son aquellos interesados en la información y que la utilizan para verificar determinados hechos económicos respecto de un ente determinado o bien observar la correcta preparación de la correspondiente información. En este caso vemos que, si se trata de auditores, pueden ser estos tanto internos como externos, y se incluyen entonces organismos de control como AFIP, Comisión Nacional de Valores, Banco Central de la Republica Argentina, etc.

También agregan Chaves y otros (1998) otra clasificación haciendo referencia al lugar geográfico desde el que se solicita la información. Se presentan aquí entonces dos alternativas que denominan nacionales o internacionales. Cuando se trata de nacionales, la información, en el caso de terceros ajenos al ente, se presenta en la forma prescripta por la normativa vigente, ya sea ésta legal o profesional, mientras que la internacional puede adquirir cierta formalidad a requerimiento de los demandantes de la misma exigidos por la normativa de los países propios o bien por normas internacionales. Este aspecto adquiere particular relevancia en la situación de la economía actual caracterizada por una difundida globalización.

De lo dicho se deduce que es de especial importancia la información que se brinde a propietarios y terceros acerca de la composición patrimonial de los entes como así también las posibilidades de generar resultados positivos. En este sentido, cuanto más amplia sea la información contable ofrecida mejores posibilidades tendrá el lector interesado de tomar decisiones acertadas. La normativa vigente referente a valuación y exposición en los estados contables es reticente en permitir mostrar los componentes del denominado capital intelectual, que sería de trascendencia conocer por parte de los usuarios y esto constituye un desafío que merece la pena aceptar.

III- FASE EXPLORATORIA

Los informes de las empresas acerca del capital humano. Formas de presentación.

Es necesario definir nuevos enfoques de elementos que constituyen los modelos contables patrimoniales, especialmente referido al capital a mantener, ya que cuando trabajamos con un capital financiero, la información vinculada con el capital que nos ocupa, no se expone ni siquiera en la información complementaria que forma parte del



juego de estados contables, hecho que verificamos en nuestra análisis de Estados Contables publicados por la Comisión de Valores.

En una primera etapa tal información podría presentarse en forma complementaria a los estados básicos, tendiendo posteriormente a la construcción o definición de un estado especial.

De lograr este objetivo, informes especiales que contengan al capital humano, se debería hablar de mantener un capital económico integral y estaría sujeto a verificación por parte de los auditores externos con procedimientos específicos debiendo agregar en sus conclusiones un párrafo adicional.

Nos preguntamos si esto vulnera la objetividad de la información, pero recordemos que siempre que existan estimaciones contables, existirá un cierto grado de incertidumbre. Lo importante será definir sensores razonables que se empleen como comparadores de la información contenida en dichos estados donde se incluye el capital humano.

Analizando la información financiera brindada por las distintas empresas elegidas al azar del conjunto que cotiza en bolsa, pudimos confirmar la hipótesis inicial que dio pie a este proyecto de investigación. Y es que existe, en la actualidad, una gran falta de conciencia en el ambiente empresarial sobre el capital humano como valor fundamental para el éxito de una organización.

Esto se manifiesta en la reducida información que generan sobre este recurso tan valioso; son pocas y excepcionales las empresas que, por el grado de cobertura que le brindan a este aspecto, demuestran haber logrado incorporar en sus distintas líneas, la idea del recurso humano como gran activo de la misma.

Es preocupante la cantidad de empresas (tanto pequeñas, medianas y grandes) que, atendiendo a una idea primitiva, siguen considerando a las personas como un gasto y no como potencial para el crecimiento de sus negocios. También se visualiza un subconjunto de empresas que, aparentemente a los fines de mejorar su imagen ante el cliente, tratan el tema de un modo tan superficial que no llegan a incorporarlo en sus E.E.C.C, sino sólo en sus respectivas páginas de Internet, a modo de publicidad.

A continuación, se exponen (en líneas generales) las características observadas en la muestra de empresas tomada.

1) Empresa: Bagley S.A.

Actividad principal: Industria de alimentos.

Ubicación de la información relevante: No brinda información de sus E.E.C.C ante la Comisión Nacional de Valores.



2) Empresa: Banco Bansud S.A.

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

3) Empresa: Banco Comercial Israelita S.A.

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda información de sus E.E.C.C ante la Comisión Nacional de Valores.

4) Empresa: Banco de La Pampa S.E.M.(Ant. Bco.de La Pampa)

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

5) Empresa: Banco Empresario de Tucumán Cooperativo.

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda información de sus E.E.C.C ante la Comisión Nacional de Valores.

6) Empresa: Banco Itau Buen Ayre S.A.

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

7) Empresa: Banco Mariva S.A.

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.



8) Empresa: Banco Piano S.A.

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda información de sus E.E.C.C ante la Comisión Nacional de Valores.

9) Empresa: Banco Saenz S.A.

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda información de sus E.E.C.C ante la Comisión Nacional de Valores.

10) Empresa: Banco Sudameris Argentina SA(Ant. Bco. Caja Ahorro SA)

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

11) Empresa: BankBoston National Association

Actividad principal: Comercio bancario.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

12) Empresa: Bodegas Esmeralda S.A.

Actividad principal: Industria vitivinícola.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

13) Empresa: Diario Perfil S.A.

Actividad principal: Servicios (medio de comunicación)

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

14) Empresa: Droguería Magna S.A.



Actividad principal: Industria farmacéutica.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

15) Empresa: Electricidad Argentina S.A.

Actividad principal: Industria de la energía.

Ubicación de la información relevante: Memoria de los E.E.C.C.

¿Información valorizada?: Sí, brinda la cifra de la dotación de personal propio al mes de Diciembre del 2004: 25 personas. Por otra parte, informan que el monto acumulado pagado de licencias por vacaciones es de \$16.499. Además detallan que la constitución de la provisión por los planes de las bonificaciones asciende a 9.148 y 7.808

¿Incorporación al patrimonio (activo)?: No.

Mención de alguna de las variables importantes: Mencionan el mecanismo de reconocimiento económico que la compañía utiliza, el cual se basa en mantener al personal con remuneraciones actualizadas a los valores de mercado. También brindan beneficios complementarios como licencias pagas por vacaciones (acumuladas por un monto que asciende a \$16.499) y planes de bonificaciones incluidos en los convenios colectivos de trabajo vigentes, en ocasión de adherirse a la jubilación ordinaria y por cumplimiento de cierta cantidad de años de servicio.

16) Empresa: Emprendimientos Inmobiliarios y Financieros SA (Ex ECIPSA)

Actividad principal: Industria de la construcción.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

17) Empresa: Empresa Distribuidora Sur S.A.

Actividad principal: Servicios vinculados al suministro de electricidad.

Ubicación de la información relevante: Carta del presidente; Memoria.

¿Información valorizada?: Sí. Informa la cantidad de personas jubiladas en el período.

¿Incorporación al patrimonio (activo)?: No.



Mención de alguna de las variables importantes:

Toca algunos puntos de la "Rotación y sustituibilidad de las personas" al anunciar el retiro por jubilación de 3 personas del plantel. Explica que por primera vez se ha procedido a ingresar personal externo para cubrir puestos en el área de operación, los cuales están siendo capacitados por personal de la empresa.

Por otra parte, también se detiene (en la memoria) a explicar sobre los cambios, ocurridos en el ejercicio, de las remuneraciones.

Y, por último, menciona distintos "gastos en capacitación" que realizó la empresa, los cuales estuvieron a cargo del departamento de Estadística y consistieron en el dictado de cursos y charlas.

18) Empresa: Hidroeléctrica Alicura S.A.

Actividad principal: Industria de la energía.

Ubicación de la información relevante: No brinda ningún tipo de información sobre el capital humano en sus E.E.C.C.

IV- ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

Los informes recabados sobre dieciocho empresas elegidas al azar, arrojaron los siguientes datos, que fueron clasificados en seis rubros, a saber:

- 1) Industria alimenticia (dos empresas)
- 2) Comercio bancario (diez empresas)
- 3) Medios de comunicación (una empresa)
- 4) Industria farmacéutica (una empresa)
- 5) Industria y servicios energéticos (tres empresas)
- 6) Industria de la construcción

El nivel de información obtenida se muestra en la siguiente tabla:

Rubros	No brinda información de sus EE.CC. ni de su capital humano	Brinda información de sus EE.CC. pero no de su capital humano	Brinda información de sus EE.CC. y también de su capital humano
1	1	1	
2	4	6	
3		1	
4		1	
5		1	2
6		1	
Totales	5	11	2
%	28 %	61 %	11 %



V. CONCLUSIONES

Los datos expuestos muestran claramente la concentración de la información en la columna segunda en la que se brinda información de las empresas sobre sus estados contables, pero que la gran mayoría no informa acerca de su capital humano, lo que daría lugar a suponer que no le asigna la importancia que éste tiene. Solamente el 11 % de las empresas atiende a la incorporación, por lo general a través de su Memoria únicamente, de datos referidos a su personal.

A partir de la información recabada pareciera que, en esta fase exploratoria de nuestra investigación, debemos concluir que la conveniencia del cambio en ampliar la información de los estados contables todavía no ha sido aceptada.

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

- 1- Bresciani, A.: "La incidencia de los intangibles en la valuación de las empresas". En revista Enfoques. Contabilidad y Administración. Marzo 2004. Nro. 3.
- 2- Casal, A.M.: "La Contabilidad en marcha: El capital intelectual y la valuación de las empresas" en revista Enfoques. Contabilidad y Administración. Julio 2003. Nro. 7.
- 3- Chaves O y otros: "Teoría Contable". Ed. Macchi. Bs. As. Enero 1998.
- 4- Daniel, J.: "Como dirigir una Pyme" Edit. Valletta. Bs. As. 2002
- 5- DG de empresa e industria, Comisión Europea. "Innovación europea" Julio 2005.
- 6- Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas: "Resolución Técnica Nro. 16. Marco Conceptual de las Normas Contables Profesionales". 2000.
- 7- Fowler Newton, E.: "Cuestiones Contables Fundamentales". Ed. La Ley 4ta. Edición. Bs. As. Febrero 2005.
- 8- Gaas, F y otros: "Análisis de la Demanda e Información Financiera en la Coyuntura Actual" revista Española de Financiación y Contabilidad, Vol. XXV, Nro. 86. 1996.
- 9- Lavore, F y otro: "Management jerárquico", Edit. Tesis Bs. As. Agosto 1990.
- 10- Mora, C.A.V. y otros: "Auditoría del Capital Intelectual". En revista Enfoques. Contabilidad y Administración. Marzo 2004. Nro. 3.
- 11- www.acindar.com.ar
- 12- www.BBVA.es
- 13- www.telecomargentina.com.ar