

XII

TENDENCIAS EN LA INFORMACIÓN CONTABLE SOBRE RECURSOS HUMANOS

Mercedes REDONDO CRISTÓBAL
Francisco Javier JIMENO DE LA MAZA
Profesores Economía Financiera y Contabilidad
Universidad de Valladolid

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
2. REPERCUSIONES CONTABLES DERIVADAS DE LA RELEVANCIA DE LOS INTANGIBLES EN LA EMPRESA.
3. INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS EN LOS SISTEMAS CONTABLES.
4. UN RECORRIDO POR LA CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS.
5. NUEVAS TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS EN LA CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS. LA CONTABILIDAD DEL CAPITAL INTELECTUAL.
6. CONCLUSIONES.
7. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

Un sistema de gestión empresarial que pueda considerarse como tal requiere necesariamente de un sistema de información (ROOS, 1998; GARVIN, 2000). Como señalan KAPLAN y NORTON (1999), gestión y medición son dos aspectos que van unidos. En una organización, lo que no es mensurable o valorable, no puede planificarse, gestionarse o controlarse racionalmente. El sistema de información contable de una unidad económica tiene como objetivo facilitar los procesos de toma de decisiones sobre aspectos básicos de la realidad económico-financiera de los recursos disponibles por la empresa. La concepción de modelos contables orientados a los usuarios y a la satisfacción de sus necesidades informativas para la optimización de decisiones, es hoy en día un enfoque comúnmente aceptado (CAÑIBANO, 1987; GINER INCHAUSTI, 1990; SANZ SANTOLARIA, 1994, entre otros) y se manifiesta en el llamado «paradigma de la utilidad», que supone un cambio en la cultura contable, desde la óptica de una simple rendición de cuentas al impulso de la información de utilidad para apoyar las decisiones del potencial usuario de los estados contables. Como señala MARTÍNEZ CHURIAQUE (1980, p. 129), el cambio en la sociedad ha transformado el énfasis de la disciplina contable en la defensa de terceros, según el pensamiento jurídico clásico, en una modelación económica más integrada en el entorno. En este sentido, una de las características modernas de los desarrollos contables es precisamente su interdisciplinariedad con otros ámbitos del saber, como puedan ser la sociología, la psicología o las técnicas de dirección y gestión.

Por otro lado, un elemento distintivo que ha caracterizado en las últimas décadas a los sistemas productivos de los países desarrollados es su transformación en economías de servicios. La importancia relativa de los bienes en la creación de valor es cada vez menor, al menos en lo que se refiere a «mercancías», cediendo relevancia hoy en día a la producción de servicios, entendidos como prestaciones de utilidad o provecho que pretenden satisfacer necesidades de los consumidores o usuarios, servicios en cuya producción predomina el factor trabajo y sus capacidades intelectuales. Así, se puede advertir que cada vez más empresas optan por obtener ventajas competitivas apoyándose en recursos tales como el conocimiento y la información, y, por extensión, en los recursos humanos. En las empresas de la era industrial, podía apreciarse una clara distinción entre la dirección y el resto del personal, cuyo trabajo se basaba esencialmente en la actividad física. En la empresa moderna, la tecnología releva al factor humano de tareas repetitivas y físicas, y, en consecuencia, se redefine la actividad de los recursos humanos, a los cuales se les requiere

que aporten sus habilidades y conocimientos a remover obstáculos, solucionar problemas, reducir costes o aumentar calidad, basándose en sus capacidades. Por consiguiente, si en el pasado el capital físico era el recurso más importante de las organizaciones, en las nuevas condiciones económicas del entorno la capacidad competitiva de muchas empresas va a ser una variable esencialmente dependiente de sus recursos intangibles, muchos de los cuales residen en el capital humano e intelectual, que se convierte así en uno de los activos más importantes. Se supera entonces la concepción de los recursos humanos como mero gasto, para considerar como una inversión más los recursos financieros destinados a las necesidades empresariales en el área de recursos humanos, convirtiéndose el capital humano en un elemento distintivo de la empresa capaz de generar retornos futuros.

La importancia emergente que adquieren las decisiones sobre intangibles y recursos humanos tiene implicaciones sobre los sistemas de información, ya que la aplicación de técnicas de dirección y gestión del conocimiento está asociada en lógica a su medición y valoración. Los sistemas de información contable, configurados como el elemento fundamental dentro de los sistemas de información empresariales, deberán recoger y comunicar información útil sobre los intangibles y recursos humanos de la empresa para contribuir a la eficiencia de los procesos de adopción de decisiones y al control de resultados.

En este marco, el presente artículo pretende exponer el estado actual de la cuestión en torno a los sistemas contables de recursos humanos, efectuando un recorrido sintético hasta llegar a las aportaciones más recientes, las cuales entroncan con los modelos de gestión del conocimiento, así como explorando algunas de las corrientes que abordan y tratan de formalizar la información contable sobre recursos humanos y capital intelectual.

2. REPERCUSIONES CONTABLES DERIVADAS DE LA RELEVANCIA DE LOS INTANGIBLES EN LA EMPRESA

Hoy en día, las organizaciones se enfrentan a un entorno caracterizado por elementos de cambio (globalización, revolución tecnológica) propicio a que el cumplimiento de los objetivos empresariales dependa cada vez más de sus recursos diferenciales y, por tanto, más valiosos. La teoría de los recursos y capacidades (GRANT, 1998, p. 157) nos viene a decir que la capacidad de competir de la entidad depende esencialmente de los recursos distintivos que pueda utilizar una empresa. La adecuación a los cambios en el contexto motiva una adaptación de las organizaciones en determinadas variables que inciden en la actividad que desarrollan y alcanza a una amplia escala de parámetros. Con la introducción masiva de la tecnología en el entorno emergente de la nueva economía (con toda la ambigüedad semántica de este término), y dentro del esquema de inputs capital-trabajo-conocimiento, los elementos intangibles como el conocimiento, la inteligencia o las ideas adquieren una creciente importancia en la capacidad competitiva, y, por ende, en la creación de valor, frente a

los recursos de naturaleza tangible ⁽¹⁾. Como resultado, los recursos intangibles están sustituyendo a los activos físicos como motor del crecimiento económico, no solamente en empresas del sector servicios, sino incluso en compañías industriales. Las formas de competir basadas en la diferenciación se apoyan sobre todo en los elementos intangibles, lo cual convierte al conocimiento en un factor competitivo de primera magnitud, que se extiende a los recursos humanos, ya que el conocimiento reside, en último término, en las personas ⁽²⁾.

La consecuencia lógica es el interés actual de muchas de las empresas por los aspectos relacionados con la gestión y adopción de decisiones óptimas relativas a aquellos elementos de naturaleza intangible. Puesto que el reverso de los procesos de decisión son las necesidades de información, la organización precisa de información sobre estos recursos que evalúe determinados aspectos tanto cuantitativos (eficiencia, eficacia y economía) como cualitativos (capacidad de los recursos humanos, poder de compartir conocimientos de la organización, grado de cualificación o competencia) para poder tomar decisiones sobre ellos (en primer término, invertir o no en tales recursos). Pero las necesidades de información sobre intangibles no solamente están relacionadas con los procesos de decisión de los usuarios internos de esa información. En la medida en que los recursos intangibles suponen una parte importante de la valoración de una empresa, los agentes externos a la empresa pueden también precisar que les sea revelada información útil y fiable sobre los intangibles, con el propósito de incorporarla al desarrollo de sus propias decisiones.

Es en este ámbito donde se establece una conexión directa con la materia contable. La teoría contable, en su aspecto de medición, transmite los flujos de información que permiten la valoración del capital. En el ámbito de la información contable, diversas investigaciones evidencian una disminución en los últimos tiempos de la capacidad informativa de los estados financieros (véase MORENO y SIERRA, 2000, p. 82). Esta apreciación puede observarse más fácilmente en aquellas empresas que están cotizando en un mercado secundario organizado, dado que existen diferencias significativas entre el valor de mercado y el valor contable según libros. La explicación de las causas de la reducción de la utilidad informativa puede encontrarse en que los estados financieros o bien no valoran o bien excluyen determinados factores que adquieren cada vez mayor relevancia en la creación de valor de las empresas. De hecho, JOHANSON (1998, p. 52) opina que, siendo los activos intangibles de la empresa (competencias, conocimientos tácitos, recursos humanos disponibles) responsables de que el valor de mercado difiera del valor contable, cuanto más dependan las empresas de los recursos humanos, más diferente es su valor.

⁽¹⁾ Los recursos de una empresa pueden clasificarse según su naturaleza tangible (físicos y financieros) o intangible (como puedan ser, por ejemplo, destrezas o conocimiento del personal).

⁽²⁾ Una empresa como Microsoft alcanza gran valor a causa de los programas que produce, que se desarrollan a partir del conocimiento y talento de sus empleados (NEWMAN, 1991).

El nuevo papel relevante de los intangibles en la empresa está impulsando propuestas de desarrollo que reflejen su inclusión en los sistemas de información económico-financiera. Una aproximación al concepto de intangibles utilizado en la modelización contable podemos encontrarla en la definición que aporta el International Accounting Standards Committee, IASC (1998): «activos no monetarios sin sustancia física que son empleados en la producción de bienes o la prestación de servicios, para alquilarlos a terceros, o para propósitos administrativos, que son identificables; que están controlados por una empresa como resultado de acontecimientos pasados y de los cuales se espera obtener beneficios económicos en el futuro». Para CAÑIBANO *et al.* (1999, p. 29) esta definición es insatisfactoria precisamente por su carácter restrictivo, ya que «excluye explícitamente del ámbito de la norma algunas de las inversiones intangibles más significativas para la empresa, tales como las realizadas en publicidad y recursos humanos».

A escala internacional es posible encontrar algunos de los ejemplos de la corriente a favor de que los estados contables reflejen información sobre intangibles. Así, la OCDE (1998, p. 294) llama la atención sobre la necesidad de que los sistemas de información reflejen determinados intangibles como los recursos humanos. Ya en 1996 prestaba un gran interés a las inversiones en intangibles destacando su creciente importancia y las dificultades para su correcta medición (OCDE, 1996). Similar postura, a favor de contabilizar el capital humano como intangible, se puede encontrar en documento *Libro blanco de educación y aprendizaje* de la Comisión Europea (1995), cuyo propósito era preparar una guía para la promoción de la enseñanza. Uno de los cinco objetivos genéricos planteados para avanzar hacia la sociedad del conocimiento es dar un trato equivalente a las inversiones en capital y a las inversiones en formación. Para ello, la Comisión propone crear mecanismos que permitan a las empresas registrar en sus balances parte de sus inversiones destinadas a formación (Comisión Europea, 1995, p. 52).

Como concluyen CAÑIBANO *et al.* (2000, p. 12) hay que replantear los criterios de elaboración de estados financieros «si se quiere que sigan jugando el papel que hasta la fecha venían teniendo», ya que de continuar la tendencia a disminuir su capacidad de representación de la realidad económica «los usuarios acabarán haciendo caso omiso de ellos a la hora de adoptar sus decisiones, amparando su criterio en otras bases de información de distinta naturaleza».

3. INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS EN LOS SISTEMAS CONTABLES

La información sobre recursos humanos recogida en los sistemas contables puede abordarse, en primer lugar, desde la óptica de la información financiera en su conjunto, contenida en las cuentas anuales. En general, en el modelo contable, y tomado como ejemplo la actual regulación española, los gastos de personal se imputan al resultado del ejercicio en la cuenta de pérdidas y ganancias, sin que aparezca reflejado en el balance de situación ningún epígrafe del

activo que recoja la inversión que realiza la empresa en personal (se incluyen, solamente, los créditos concedidos al personal y las remuneraciones anticipadas en el activo y en el pasivo las remuneraciones pendientes de pago, provisiones para pensiones y obligaciones similares y las cuentas de Administraciones Públicas relacionadas con el personal). La información sobre recursos humanos a incluir en la memoria es mínima, ya que exige datos sobre criterios de contabilización de las provisiones para pensiones y obligaciones similares, desglose de la partida «Cargas sociales» y el número medio de personas por categorías empleadas en el ejercicio económico.

Existen determinadas excepciones a la visión contable de los recursos humanos centrada en los gastos, como por ejemplo, en la adaptación del plan contable a las sociedades anónimas deportivas, donde el importe satisfecho por los fichajes de profesionales se incluye como activo del balance. También es posible activar costes de personal cuando puedan considerarse gastos de puesta en marcha o primer establecimiento, cuando formen parte integrante de los gastos de investigación y desarrollo, o se integren en el fondo de comercio de una empresa que ha sido adquirida o fusionada (SIERRA y MORENO, 2000, p. 62).

Un argumento a favor de la inclusión contable de los recursos humanos en el balance (MARTÍNEZ CHURIAQUE, 1980, p. 151) es que su consideración como gasto del ejercicio distorsiona la medición del excedente. De hecho, una reducción o contención de costes de personal, la cual repercutiría en la cuenta de pérdidas y ganancias en forma de mayores beneficios, puede estar proporcionando información para decisiones incorrectas, ya que quizá esconda una descapitalización del factor trabajo. EDVINSSON y MALONE (1999, p. 63) ponen de manifiesto cómo una inversión en capital humano supone para la contabilidad financiera una reducción del beneficio y, en consecuencia, del valor contable de la empresa, ya que está incrementando los gastos del ejercicio. Se trataría, por tanto, de considerar que el coste de personal puede realmente ser inversión en capital humano porque contribuye a la generación de ingresos futuros.

Como puede comprobarse, las aportaciones a favor de considerar a los recursos humanos como una parte integrante de los activos del balance introducen en su argumentación el término capital humano. El capital humano incluye, además de a las personas, sus conocimientos, la creatividad, la capacidad de aprendizaje, las cualidades y habilidades diferenciales que son susceptibles de generar flujos de caja futuros. Conceptualmente, se entiende que los recursos humanos son el conjunto de capital humano que está bajo el control de una empresa en una relación directa de empleo. El mismo concepto «capital» supone que los fondos empleados por la empresa en adquirir o crear capacidades humanas, al tener como objetivo la generación de retornos y flujos de caja futuros, tiene carácter de inversión (MAZARRACÍN, 1998, p. 48), ya que se convierte en un recurso de la empresa cuya permanencia en principio excede de un ciclo económico. En consecuencia, como tal inversión ha de ser gestio-

nada: determinadas decisiones sobre recursos humanos (formación, reemplazo de empleados, bajas, vacaciones, sueldos y salarios, actividad sindical, beneficios sociales, despidos, etcétera) además de suponer un coste son potencialmente generadoras de ingresos, ya que se constituyen en instrumentos válidos que contribuyen a incrementar la productividad del capital humano y la eficiencia empresarial en su conjunto. Este cambio de enfoque se puede aplicar tanto a procesos internos de la empresa como a transacciones externas de la misma. Así, por ejemplo, una jubilación puede ser una descapitalización intelectual, mientras que la actualización de conocimientos de los empleados supone un mantenimiento o ampliación de la inversión, etcétera. La idea subyacente es que la mayor especialización y responsabilidad de los recursos humanos genera capital humano: empleados expertos y motivados contribuyen a incrementar beneficios. Por el contrario, vaciar la organización de conocimiento repercute negativamente en la cuenta de pérdidas y ganancias, ya que el capital humano es el componente fundamental en el conocimiento.

El conocimiento puede generar beneficios en el futuro siempre y cuando se mantenga un nivel de capital humano. Es por ello que, aquellas empresas en las cuales el capital humano se revele como un recurso crítico, dedicarán gran parte de sus esfuerzos gestores a evitar la descapitalización en este ámbito. Un reflejo de esta situación se da en las empresas jóvenes de nuevas tecnologías orientadas a Internet conocidas como *start-ups*, donde la especialización de los empleados es muy grande y casi todos los puestos de trabajo van unidos a responsabilidad. Incluso, la competencia por mantener capital humano lleva a soluciones innovadoras en temas como formación o retribuciones, donde es habitual extender a los empleados fórmulas de participación tanto en los beneficios de la empresa como en las decisiones estratégicas y operativas.

Ahora bien, el modelo contable tradicional tiende hacia la valoración histórica, por lo cual se aviene mal con la estimación y capitalización del potencial futuro de ingresos de intangibles como el conocimiento⁽³⁾. Aunque la normativa contable contempla cuentas de intangibles (gastos de I+D, patentes) la contabilidad financiera muestra deficiencias para reflejar el valor de otros activos intangibles como el conocimiento. Esta idea queda recogida por CAÑIBANO *et al.* (1999, p. 22) indicando que la principal limitación a la inclusión en el balance de los intangibles en general, pero de los basados en los recursos

(3) Los rendimientos que producen los activos intangibles son diferentes respecto a los activos tangibles. Un intangible sigue un proceso de generación de resultados distintos:

- Se necesita que se den unas condiciones para poder integrar conocimientos: la creación de capital humano no suele ser contemporánea a la transacción lo cual dificulta la relación causa-efecto. En este sentido presenta diferentes limitaciones en su aprovechamiento que las de los activos físicos.
- El conocimiento basado en el capital humano difiere además de otros elementos por sus características de no rivalidad (puede aplicarse simultáneamente en varios puntos) y porque puede generar rendimientos crecientes de escala (cuanto más grande la red, mayores beneficios).

humanos en particular es el obstáculo de expresar en términos monetarios la capacidad de generar retornos futuros. Si se considera entonces únicamente la cuantía de inversión realizada en recursos humanos (es decir, los gastos derivados del reclutamiento, selección, contratación y formación del personal) se estaría limitando la valoración a un componente del recurso intangible. Asimismo DERCKSEN (1996) aporta como argumento explicativo de su no inclusión en el balance la dificultad de su medición, basándose en tres aspectos que perfilan las características definitorias de un activo ⁽⁴⁾, y que serían: la contribución a generar ingresos, la definición clara de la propiedad del recurso y la posibilidad de determinación razonable en unidades monetarias.

Las soluciones para superar las dificultades y carencias que plantea la medición del capital humano (y de otros intangibles) en los modelos de estados financieros pueden ser muy diversas: utilización de cuentas satélites, reflejo en la contabilidad interna, formulación de estados complementarios con información específica, etcétera. Los sistemas contables internos, por su carácter de desarrollo voluntario (y, por tanto, más flexible ante cambios en el entorno), pueden ofrecer mejor respuesta a las necesidades de información sobre intangibles, bien sea a través de la contabilidad directiva, por su perspectiva estratégica, o a través de los informes suministrados por el subconjunto de contabilidad de gestión. Ahora bien, por el propio alcance de los sistemas contables internos, y el destinatario hacia el que van dirigidos, no son el vehículo idóneo para que los usuarios del sistema contable externos a la organización obtengan información normalizada y comparable para sus decisiones, si es que pudiesen tener acceso a tales registros internos.

Una de las herramientas que ha desarrollado la contabilidad para la medición de recursos humanos fue el balance social. Donde más difusión alcanzó fue en Francia, como consecuencia del informe Sudreau en 1975, y cuyo objetivo era dotar de una base numérica visible a aquellos aspectos relacionados con los recursos humanos. Con base en el balance social pueden establecerse indicadores que permitan una medición del recurso humano cercana al control contable o presupuestario (LOUART, 1994, p. 64). El balance social francés estaba enfocado sobre todo hacia los empleados, mientras que en otros países europeos como Alemania y Suecia se trata de extender hacia otros agentes (MONEVA y LLENA, 1996, p. 368). En España algunas empresas llegaron a presentar un modelo de balance social (empresas del INI, Metalúrgicas Santa Ana o Banco de Bilbao) pero en general fue un instrumento de escasa repercusión (MONEVA y LLENA, 1996, p. 370). La ausencia de comparabilidad, la escasa utilidad o falta de objetivos definidos son algunas de las críticas que se realizaron a estos intentos.

⁽⁴⁾ El IASC define un activo como «un recurso controlado por la empresa como consecuencia de sucesos pasados, del cual se esperan obtener en el futuro beneficios económicos» [NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD, M, apartado a)].

4. UN RECORRIDO POR LA CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Uno de los diversos desarrollos de los sistemas de información contable empresarial que ha adquirido entidad propia es el enfoque aportado por la Contabilidad de Recursos Humanos (CRH), centrada en los sistemas cuyo objetivo es transmitir información para facilitar la dirección de recursos humanos (MARTÍNEZ CHURIAQUE, 1980, p. 130; MARTÍNEZ RAMOS, 1997, p. 526).

En el pensamiento contable, el desarrollo de paradigmas como el de la responsabilidad social de la empresa ⁽⁵⁾ va a tener una influencia notable en la difusión de la CRH, que trata de abordar alguna de las carencias de la información de la contabilidad financiera en este ámbito. La tendencia conductual ⁽⁶⁾ que había surgido en Gran Bretaña en los años 70 (MATTESSICH, 2000, p. 29), y que contempla aspectos sociales, organizacionales y críticos de la disciplina contable, acabará entroncando con la disciplina contable a través de la CRH. El hecho de contemplar a la entidad contable en un marco social ampliamente concebido puede redefinir los postulados contables, integrando entre los objetivos del sistema contable a la dirección y control de los recursos humanos en la organización ⁽⁷⁾.

La finalidad de la CRH es mejorar la gestión de los recursos humanos incrementando la información relativa a estos en aspectos como inversión, costes y resultados, tanto en la contabilidad financiera como en la contabilidad de gestión. Aunque destinada fundamentalmente al usuario interno, también puede contribuir a una más correcta valoración por parte del usuario externo. Uno de los propósitos de la CRH es tratar de valorar en términos monetarios el factor trabajo, bien los recursos empleados, bien los beneficios generados.

Los trabajos iniciales relativos a la CRH se remontan a mediados de los años sesenta y se sitúan en las corrientes de pensamiento de la Teoría de Capital Humano, desarrollada por G. Becker y T. Schultz en los años 60 ⁽⁸⁾, y la

⁽⁵⁾ TÚA PEREDA (1988) indica que «la responsabilidad social de la empresa tiene su origen en el hecho de que la empresa actúa en y para la sociedad, en un contexto frente al que ha de afrontar las consecuencias de su actividad y el ejercicio de la potestad que la propia sociedad le confiere».

⁽⁶⁾ Aunque «Behavioural and organizational accounting» se puede encontrar bajo diversas etiquetas en diferentes autores, hemos optado traducirla por la denominación «Contabilidad conductual y organizacional».

⁽⁷⁾ Así lo recoge la AMERICAN ACCOUNTING ASSOCIATION (1974).

⁽⁸⁾ El concepto de capital humano fue desarrollado por Friedman, Schultz y Mincer a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta. En el trabajo publicado en 1962 *Investment in Human Capital* de G. BECKER, que marcó el nacimiento de la Teoría del Capital Humano, se considera que los costes en los que incurre una empresa para formar a sus trabajadores se pueden tratar como inversión (MARTÍNEZ RAMOS, 1997, pp. 520-521).

Escuela de las Relaciones Laborales ⁽⁹⁾. Entre los estudios seminales de CRH pueden citarse los de HERMANSON (1964) que es el primero en proponer unos modelos para la valoración de los recursos humanos ⁽¹⁰⁾ con la finalidad de su inclusión en los estados contables; o el de Hekimian y Jones de 1967 (FLAMHOLTZ, 1999, p. 191) que utilizan un modelo de costes de oportunidad para asignar un valor a los empleados; y BRUMMENT, FLAMHOLTZ y PYLE (1968) quienes fueron los primeros en implantar en una empresa un sistema de CRH basado en coste histórico (concretamente a R.G. Barry Corporation, una pequeña compañía manufacturera situada en Columbus, Ohio ⁽¹¹⁾) y es a quienes se les atribuye la acuñación de este término. El modelo de Flamholtz será reexaminado por Jagi y Lau en 1974, para intentar hacerlo más operativo (GUPTA, 1994).

En este primer período (desde 1963 hasta 1976) las numerosas investigaciones que se realizan en este campo se dirigen a desarrollar una serie de métodos de valoración de los recursos humanos de una organización. Una clasificación de estas propuestas puede ser la siguiente ⁽¹²⁾:

- a) *Modelos de coste.* Pretenden asignar un coste a los recursos humanos que represente el valor contable de estos recursos para la empresa. Según MARQUÈS (1974, p. 27) los costes relacionados con las inversiones en personal son de cinco tipos: costes de reclutamiento, de formación, de integración, de cambio y organizacionales. Dentro de estos modelos existen los siguientes métodos de registro:
 - Modelos basados en el coste de adquisición.
 - Modelos basados en el coste de reposición.
 - Modelos de coste de oportunidad.

- b) *Modelos de valor.* La valoración de los recursos humanos se determina por el valor presente de los futuros servicios de trabajo esperados. Dentro de esta categoría, algunos de los métodos intentan obtener una

⁽⁹⁾ Esta escuela considera al personal como un recurso susceptible de valoración y pretende identificar las variables que inciden en su valor. Hay que destacar en este campo los trabajos realizados por LIKERT que ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar un sistema de CRH (MAZARRACÍN, 1998, pp. 54-58).

⁽¹⁰⁾ La técnica utilizada por HERMANSON se denominó «método del valor actual ajustado» porque proponía utilizar como una medida aproximada el valor actual de la corriente de pagos de salarios, ajustado por un factor de interpretación de la eficiencia.

⁽¹¹⁾ Una descripción detallada de esta experiencia puede encontrarse en el capítulo IV de FLAMHOLTZ, E. (1999).

⁽¹²⁾ Un estudio más detallado de los métodos de medida de coste y del valor puede verse, entre otros, en MAZARRACÍN BORREGUERO M.R.: 1998, pp. 87-152; NEVADO PEÑA, D.: 1999, pp. 47-54 y MARTÍNEZ RAMOS, M.: 1997, pp. 531-533.

aproximación monetaria del personal basándose en proyecciones de las prestaciones y los gastos originados por los recursos humanos, mientras que otros combinan variables monetarias y económicas con variables no monetarias, organizacionales y de comportamiento.

Otra vía de investigación desarrollada a partir de 1972, va encaminada a medir el impacto de la información proporcionada por la CRH en la toma de decisiones. Los resultados de los trabajos realizados en este ámbito ponen de manifiesto que la información suministrada por la CRH tiene influencia sobre las decisiones de los usuarios internos y externos a la organización (entre otros se pueden mencionar, según JOHANSON (1998, p. 57), los de SCHWAN, 1976; TOMASSINI 1977; OLIVER y FLAMHOLTZ, 1978).

Como ya se ha indicado, la aplicación de los modelos y sistemas considerados por la CRH a las empresas se empieza a realizar a partir de 1968. Según FLAMHOLTZ (1999), esta sería la primera generación de sistemas de contabilidad de recursos humanos, que bajo dos enfoques distintos (inversión y coste de reposición) trata de motivar a los directivos a conservar el activo humano, así como proporcionar medidas de evaluación del mantenimiento de los recursos humanos. Estos primeros sistemas son mejorados por los de segunda generación, que aplicados a compañías más grandes y a organizaciones no lucrativas, tienden a mejorar la calidad de la información proporcionada. Sus modelos, más sofisticados que los de primera generación, intentan determinar el coste de los recursos humanos. Hasta 1985 (generación integrada o tercera generación) no se logra una integración efectiva del coste de reposición y el valor de los recursos humanos en el desarrollo de un sistema informático sobre recursos humanos para el apoyo en la toma de decisiones.

Dado el auge que experimenta el estudio de los recursos humanos por la disciplina contable en esta primera etapa, la American Accounting Association (AAA) constituye en 1972 un comité encargado de elaborar y publicar dos informes relacionados con los distintos aspectos de la CRH. Esta organización define la CRH como «el proceso de identificar y medir datos sobre los recursos humanos y comunicar esta información a las partes interesadas» (AAA, 1973, p. 169), y en relación con su campo de actuación indica que «la meta no es meramente contabilizar sino mejorar la contribución del personal a las organizaciones, la sociedad y la economía» (AAA, 1974, p. 115).

La investigación y la aplicación de los modelos sobre CRH entra en una etapa de declive a partir de finales de los años setenta que se prolonga hasta la década de los noventa. Esto es debido, principalmente, a una cierta ralentización en el ritmo de las investigaciones al respecto, y al poco interés de las empresas para la implantación de este tipo de sistemas (MARTÍNEZ RAMOS, 2000, p. 101). En este período los estudios desarrollan el denominado «análisis de la utilidad», es decir, se dirigen a calcular los resultados económicos de las inversiones realizadas en recursos humanos. Pueden citarse, por ejemplo, los trabajos de Schmidt, Hunter, McKenzie y Muldrow de 1979 o el de Boudreau de 1983, aunque su aplicación fue mayor en el campo de la selección de

personal que en el de los sistemas contables (JOHANSON, 1998, p. 53). Durante este período hay que destacar la implantación en Francia del balance social. El sistema de información así denominado fue planteado con la intención de que fuese emitido anualmente por todas aquellas compañías con más de trescientos empleados, incluyendo información cuantitativa tanto de naturaleza financiera como no financiera sobre: empleados, política retributiva de la empresa, condiciones de higiene y seguridad, desarrollo y formación, relación entre empresa y empleados, etcétera.

En los años noventa cobra nuevo interés la CRH, lo cual quizá pueda explicarse en parte por el desarrollo que ha experimentado el concepto de capital intelectual. Es en esta época cuando aparecen nuevos trabajos que intentan establecer unos métodos adecuados para contabilizar el valor de los recursos humanos, como el de 1995 de Kolay y Sahu (MARTÍNEZ RAMOS, 2000, p. 101) que propone valorar el personal de la empresa en función del rendimiento total de la misma, o DOBIJA (1998) cuyo modelo de medida de capital humano se basa en capitalizar al momento de la valoración costes históricos como los costes de formación y coste de la vida incrementados por un coeficiente de experiencia (factor basado en un parámetro de aprendizaje y los años de experiencia profesional). Otras investigaciones se centran en el cálculo de costes y beneficios de determinadas actividades de recursos humanos, como por ejemplo, CASCIO (2000) que analiza los costes de rotación y absentismo del personal.

También existen estudios que se han orientado a medir los efectos de la inversión en formación de las empresas, bien determinando la relación entre niveles de productividad y niveles de formación⁽¹³⁾ como el de 1997 de Bassi, Benson, Van Buren y Bugarin (JOHANSON, 1998, p. 54), bien analizando los efectos de la formación en una economía en situación de cambio (BRANDSMA, 1997). Otro tipo de investigaciones indagan las relaciones de los recursos humanos con el valor de la empresa en el mercado y con los resultados obtenidos: Becker y Huselid, 1998; Lynn, 1998, y Huselid, 1998 (SIERRA Y MORENO, 2000, p. 61).

En el ámbito espacial de los países escandinavos la CRH siempre obtuvo un fuerte arraigo (SVEIBY, 2000, p. 296). Los informes anuales de las empresas suecas, en particular los de aquellas que cotizan en bolsa, suelen integrar información con cifras y gráficos sobre recursos humanos. En relación con la aplicación práctica en esta última etapa, se puede destacar cómo en 1991 el gobierno sueco propuso obligar legalmente a las empresas con más de cien empleados a presentar en sus cuentas anuales datos relacionados con los costes de personal; por ejemplo, bajas de enfermedad, formación y entorno laboral,

(13) Una empresa pueden obtener una elevada rentabilidad de las inversiones realizadas en personal a través de aumentos de productividad, reducción de los costes de capital y materiales e incrementos de calidad.

preparación de personal nuevo, etcétera, sin que llegase a llevarse a efecto por muy diversos motivos.

5. NUEVAS TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS EN LA CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS. LA CONTABILIDAD DEL CAPITAL INTELECTUAL

Durante la última década, las necesidades de las empresas de contar con mayor y mejor información sobre recursos humanos ha supuesto una revitalización, o, más bien, una ampliación, de los modelos de CRH a través de enfoques como el del capital intelectual. MARTÍNEZ RAMOS (2000, p. 98) encuentra la explicación al importante estímulo de la investigación sobre capital intelectual en la necesidad de disponer de modelos que integren información sobre intangibles.

El término capital intelectual se difunde en la segunda mitad de la década de los noventa por trabajos como los de Sveiby, (1997), Edvinsson (1997) o Stewart (1998), bajo la perspectiva de un sistema informativo interno basado en indicadores, que trata de superar las limitaciones del modelo contable abarcando todos los intangibles (MARTÍNEZ RAMOS, 2000, p. 97). El capital intelectual está estrechamente unido a la gestión del conocimiento. Si la gestión del conocimiento comprende los procesos de gestión y difusión del conocimiento a través de las redes organizativas, el capital intelectual mide el impacto del conocimiento en la organización.

Uno de los hitos de la conceptualización del capital intelectual es el proyecto de Leif Edvinsson en 1991, quien, como director de capital intelectual de la compañía multinacional de seguros sueca Skandia, desarrolla el modelo sintético llamado «Navigator»⁽¹⁴⁾, basado en 164 indicadores (SVEIBY, 2000, pp. 297-299). En 1995, Skandia publica un «Balance de capital intelectual» como anexo a sus cuentas anuales, con la idea de que el capital intelectual representa uno de los dos pilares del valor de mercado de la empresa, junto al valor financiero. Esta puede ser considerada como la primera experiencia en la aplicación de modelos de capital intelectual en las organizaciones como complemento a la información económico-financiera, ejemplo que ha sido seguido posteriormente por otras empresas, alcanzando una cierta difusión (en nuestro entorno inmediato, se pueden encontrar compañías como BBVA, Bankinter, Repsol o Indra, véase MORENO y SIERRA, 2000, p. 89).

Partiendo de la idea de que el capital intelectual engloba el conjunto de los recursos inmateriales de la empresa que permiten satisfacer necesidades relacionadas con el conocimiento y susceptibles de ser aprovechadas para crear valor a través de la gestión del talento del capital humano, la literatura reciente ha venido a relacionar el capital intelectual con las diferencias que las empre-

(14) Puede consultarse en <http://www.skandia.com>.

sas presentan entre el valor de mercado y el valor según libros contables ⁽¹⁵⁾. Así, siguiendo a Baruch Lev, uno de los investigadores en contabilidad y capital intelectual, pionero en los estudios de medición del capital intelectual, es posible apreciar cómo en la mayoría de las 500 empresas de la lista de Standard & Poor's el valor de mercado es por término medio superior seis veces al valor en libros ⁽¹⁶⁾. Este valor creado, que se manifiesta en las cotizaciones y no está contabilizado, se debe a elementos intangibles. Esta idea es recogida también por otros autores, entre ellos, BOOTH (1998), ÁLVAREZ LÓPEZ (1999), BROOKING (1997), quienes definen al capital intelectual como el valor que añade el mercado a la empresa por encima de su valor contable, o bien EDVINSSON y MALONE (1999), los cuales señalan que el capital intelectual, como conjunto de activos intangibles, es el responsable del valor de mercado superior al valor contable porque está recogiendo expectativas de resultados futuros que generan dichos activos. El capital intelectual, por lo tanto, se distinguiría de los activos corpóreos por una serie de características que serían la falta de aparición en los estados contables, su apreciación con el uso, la falta de definición de los derechos de propiedad y su valor liquidativo nulo.

La sistematización del capital intelectual ha alcanzado diversos ámbitos de desarrollo. En cuanto a su estructura interna, ULRICH (1998) describe a los dos factores del capital intelectual que serían la capacidad y el compromiso. Respecto a su medición, se pueden encontrar propuestas como las de EDVINSSON y MALONE (1999) que pretenden llegar al valor monetario del capital intelectual utilizando una relación de 21 indicadores (varios vinculados con aspectos del personal de la empresa) con valores que reflejan la eficiencia de utilización del capital intelectual. En España, el modelo Intelect pretende cubrir dos ámbitos (SIERRA y MORENO, 2000, p. 69): la perspectiva interna, orientada a los gestores de intangibles, y la perspectiva externa, que trata de suministrar información a los usuarios externos sobre valor y potencialidad de la organización. También cabe citar al Proyecto Meritum (CAÑIBANO *et al.*, 1999) constituido en 1998 ⁽¹⁷⁾, que plantea integrar información sobre intangibles en las cuentas anuales, o al Proyecto de la Asociación Cluster del Conocimiento, que promueve la emisión de información sobre intangibles y recursos humanos para su utilización en la gestión en PYMEs.

De la variedad de propuestas podría deducirse que los modelos de capital intelectual se dispersan por la falta de un marco conceptual único, que dificulta la comparabilidad de las aplicaciones concretas. En esta dirección, el IFAC (International Federation of Accountants), organización que agrupa a asocia-

(15) Una revisión de la literatura puede encontrarse en CAÑIBANO *et al.* (1999, p. 20).

(16) Entrevista realizada por Alan WEBBER disponible en <http://www.fastcompany.com/online/31/lev.html>, febrero de 2000.

(17) Información adicional en www.uam.es/meritum.

ciones de profesionales nacionales, ha publicado un documento en 1998 que recoge ideas y conceptos básicos relativos a la medida y gestión del capital intelectual y el papel de la contabilidad al respecto, que ha desarrollado posteriormente como propuesta de referencia (Financial and Management Accounting Committee del IFAC, 1999). En su planteamiento el IFAC (1998, p. 10) distingue tres aspectos que permiten encuadrar el estudio del capital intelectual:

- Contexto económico: la nueva economía se funda en la creación, transformación y capitalización de los conocimientos. El conocimiento es un factor clave para la competitividad de las empresas, y es preciso considerarlo como un activo incorporal que es necesario definir, identificar, medir y gestionar.
- Contexto contable: la contabilidad tradicional no está adaptada para medir las competencias y el saber hacer de los dirigentes y el personal, las bases de información, las capacidades tecnológicas y el aumento o disminución del capital intelectual, o el beneficio sobre inversiones realizadas para aumentar el capital intelectual.
- Contexto empresarial: muchas empresas están aún adaptadas a la era industrial.

El IFAC (1999, p. 4) distingue tres componentes del capital intelectual, los cuales serían el capital humano (*Human capital*), el capital organizacional o estructural (*Structural capital*) y el capital clientela o relacional (*Customer capital or Relationship capital*)⁽¹⁸⁾.

El capital intelectual no aparece en la contabilidad financiera y, por tanto, queda fuera de los análisis que realicen usuarios externos de la información, tales como accionistas, potenciales inversores, proveedores de crédito o proveedores de otros recursos. Para el IFAC (1998, p. 10), el único aspecto del capital intelectual de la contabilidad tradicional es la propiedad industrial. Por ello, propone tres indicadores para medir el capital intelectual de forma global (IFAC, 1999, pp. 4-5):

- Valor *market to book*: sería la diferencia entre el valor de mercado de la empresa y el valor que figura en las cuentas anuales auditadas.
- Ratio q de Tobin: que se calcula como el valor de mercado de la empresa entre el coste de reposición de sus activos.
- Valor incorporal calculado: este método se basa en el resultado de la empresa, el importe de los activos tangibles y los resultados del sector. Los intangibles se valorarían por el resultado que exceda de la rentabilidad media del sector.

⁽¹⁸⁾ EDVINSSON ya recogía esta división en su propuesta para el «Navigator» de Skandia.

Más concretamente, en lo que se refiere a propuestas de medida del capital humano, se pueden encontrar variedad de indicadores (IFAC, 1999, p. 4), tales como valor añadido por empleado; valor añadido por gastos de personal; número de años de profesión; satisfacción de empleados o número de nuevas ideas aprovechables aportadas por empleado.

Aunque no se dirigen específicamente a la medición del capital intelectual, se pueden encontrar otras propuestas actuales que entroncan con la problemática de reflejar información sobre recursos humanos y capital humano. En este aspecto, debemos citar el «Cuadro de Mando Integral» de Kaplan y Norton, que posibilita un control activo de las organizaciones, estableciendo un conjunto de relaciones causa-efecto entre medidas de resultado y generadores de rendimiento vinculados a objetivos estratégicos, impulsando la coordinación y complementariedad de las áreas de responsabilidad de la empresa. Como su nombre indica, su perspectiva es de «integralidad», pero no han faltado enfoques que han tratado de elaborar una síntesis entre modelos de medición del capital intelectual como el «Navigator» de Skandia y el Cuadro de Mando Integral (JOHANSON, 1996, p. 52).

6. CONCLUSIONES

Desde sus orígenes, la información contable sobre recursos humanos se presenta como un desarrollo científico y técnico que trata de cubrir carencias y lagunas informativas de los estados financieros y de los sistemas contables, con un interés específico en facilitar la dirección de recursos humanos a los gestores empresariales. La difusión en el pensamiento contable del paradigma de la utilidad del usuario va a suponer un empuje a la corriente investigadora en contabilidad de recursos humanos que llevará a la implantación de sistemas de información contable sobre recursos humanos.

En la década de los noventa, el nuevo papel de los recursos humanos en empresas cada vez más basadas en el conocimiento vuelve a traer al primer plano la necesidad de contar con modelos contables que incluyan la valoración de recursos intangibles de las unidades económicas, intangibles que, en último término, se movilizan a través del elemento humano. Es en este nuevo contexto en el cual la noción de contabilidad de recursos humanos, que empezaba a mostrar limitaciones en sus desarrollos más tradicionales, comienza a ampliar su ámbito a través de nuevos enfoques, como puede ser el del capital intelectual, que pretende recoger una valoración de los recursos intangibles más adecuada para formas de gestión propias del nuevo entorno, fórmulas gestoras entre las que se incluiría con entidad propia la gestión del conocimiento.

7. BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ LÓPEZ, J. (1999): «Priorización de los *stakeholders* en la actual sociedad del conocimiento», *Técnica Contable*, núm. 610, pp. 665-670.

- AMERICAN ACCOUNTING ASSOCIATION (1973): «Report of the committee on human resource accounting», *The Accounting Review*, Suppl. vol. 48, pp. 169-185.
- (1974): «Report of the committee on human resource accounting», *The Accounting Review*, Suppl. vol. 49, pp. 115-126.
- BOOTH, R. (1998): «The measurement of intellectual capital», *Management Accounting*, vol. 76, núm. 10, pp. 26-28.
- 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», *Human Resource Costing and Accounting*, vol. 2, núm. 2.
- BROOKING, A. (1997): *Capital intelectual*, Paidós Empresa, Barcelona.
- BRUMMET, L.; FLAMHOLTZ, E. y PYLE, W. (1968): «Human resource measurement: A challenge for accountants», *The Accounting Review*, April, pp. 217-224 (citado por Sierra y Moreno, 2000).
- CAÑIBANO, L. (1987): «Contabilidad financiera e información empresarial: problemas actuales», *Boletín de Estudios Económicos*, núm. 130, pp. 116-140.
- CAÑIBANO, L.; GARCÍA-AYUSO, M. y SÁNCHEZ, M.P. (1999): «La relevancia de los intangibles para la valoración y la gestión de empresas», *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, núm. 100, pp. 17-88.
- (2000): «La valoración de los intangibles: Estudios de innovación vs información contable-financiera», *Análisis Financiero*, núm. 80, pp. 6-24.
- CASCIO, W.F. (2000): *Costing human resources: the financial impact of behavior in organizations*, 4.^a ed., South-Western College Pub.
- COMISIÓN EUROPEA (1995): *Teaching and learning. Towards the learning society*, Office for official publications of the European Communities, Luxemburgo.
- DERCKSEN, W. (1996): «Human resource accounting and reporting within enterprises», documento presentado en la *Conferencia Temática sobre el Libro Blanco sobre la educación y la formación*, objetivo 5, Bruselas.
- DOBIJA, M. (1998): «Capitalised costs as a measure of human capital», *21th Annual Congress of the European Accounting Association*, Antwerp, Bélgica.
- EDVINSSON, L. y MALONE, L.S. (1999): *El capital intelectual*, Gestión 2000, Barcelona.
- FLAMHOLTZ, E. (1999): *Human resource accounting. Advances in concepts, methods and applications*, 3.^a ed., Kluwer Academic Publishers, Massachusetts.
- GARVIN, D.A. (2000): «Crear una organización que aprende», en *Harvard Business Review: Gestión del conocimiento*, pp. 51-90, Editorial Deusto, Bilbao.
- GINER INCHAUSTI, B. (1990): «Información contable y toma de decisiones», *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, núm. 62, pp. 27-43.
- GRANT, R.M. (1998): *Dirección estratégica. Conceptos, técnicas y aplicaciones*, Editorial Civitas, Madrid.

- GUPTA, D.K. (1994): «The Jaggi-Lau modelo of human resource accounting revisited», *ASCI Journal of Management*, vol. 23, [http://www.asci.org.in/publications/ascijl/v23_2_din.htm]
- HERMANSON, R.H. (1964): «Accounting for human assets», *Ocasional Paper*, núm. 14; East Lansing: Bureau of Business and Economic Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University (citado por Flamholtz, 1999, pp. 213-215).
- INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS COMMITTEE (1998): «International Accounting Standard», núm. 38, *Intangible Assets*, IASC, Londres.
- IFAC (1998): «Une étude de l'IFAC. Le capital intellectuel: sa mesure et sa gestion», *Revue Française de Comptabilité*, núm. 306, pp. 10-11.
- (1999): «Une étude de l'IFAC. Le capital intellectuel: sa mesure et sa gestion (suite)», *Revue Française de Comptabilité*, núm. 308, pp. 3-5.
- JOHANSON, U. (1998): «La respuesta está en el viento. La inversión en formación desde la perspectiva de la contabilidad de recursos humanos», *CEDEFOP Revista Europea*, núm. 14, pp. 52-61.
- KAPLAN, R.S. y NORTON, D.P. (1999): *Cuadro de mando integral*, Gestión 2000, Barcelona.
- LOUART, P. (1994): *Gestión de recursos humanos*, Ediciones Gestión 2000, Barcelona.
- MARQUÈS, E. (1974): *Contabilidad y gestión de los recursos humanos*, Editorial Pirámide, Madrid.
- MARTÍNEZ CHURIAQUE, J.I. (1980): «Estados contables con datos de inversión en personal. Su impacto sobre la toma de decisiones», *Boletín de Estudios Económicos*, núm. 109, pp. 127-147.
- MARTÍNEZ RAMOS, M. (1997): «Una aproximación a los orígenes y contenido de la contabilidad de los recursos humanos», *Técnica Contable*, núm. 583, pp. 519-538.
- (2000): «De la contabilidad de los recursos humanos al capital intelectual: una ampliación necesaria», en *VI Jornadas de Trabajo sobre Análisis Contable*, pp. 97-116, Almería.
- MATTESSICH, R. (2000): «Hitos de la investigación en Contabilidad Moderna (segunda mitad de siglo)», *Revista de Contabilidad*, núm. 5, pp. 19-66.
- MAZARRACÍN BORREGUERO, M.R. (1998): *La información contable de los recursos humanos*, Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, Madrid.
- MONEVA ABADÍA, J.M. y LLENA MACARULLA, F. (1996): «Análisis de la información sobre responsabilidad social en las empresas industriales que cotizan en bolsa», *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, núm. 87, pp. 361-401.
- MORENO CAMPOS, I. y SIERRA MOLINA, G.J. (2000): «La relevancia del capital humano en la información financiera: Análisis y revisión de la literatura empírica», en *VI Jornadas de trabajo sobre análisis contable*, pp. 79-96, Almería.

- NEVADO PEÑA, D. (1992): *Control de gestión social: la auditoría de los recursos humanos*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca.
- NEWMAN, B.H. (1999): *Accounting recognition of human capital assets*, Dept. of Accounting, Pace University, New York, [<http://panotic.csustan.edu/cpa99/html/newman.html>].
- NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (IASC) (1990): *Marco conceptual para la elaboración y presentación de los estados financieros*, traducción de Gonzalo Angulo, J.A. y Túa Pereda, J., Ediciones del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, Madrid.
- OCDE (1996): *Measuring what people know. Human capital accounting for the knowledge economy*, OECD Publications, París.
- (1998): *Technology, productivity and job creation*, Best Policy Practices, París.
- ROOS, J. (1997): «Capital intelectual: lo que se puede medir se puede gestionar», *Harvard Deusto Business Review*, núm. 78, pp. 22-25.
- SANZ SANTOLARIA, C.J. (1994): «El factor humano de la empresa y la información contable», *Actualidad Financiera*, núm. 25, pp. C-478 C-503.
- SIERRA MOLINA, G.J. y MORENO CAMPOS, I. (2000): «La información contable sobre el capital humano», *Partida Doble*, núm. 116, pp. 60-71.
- SVEIBY, K.E. (2000): *Capital intelectual. La nueva riqueza de las empresas. Cómo medir y gestionar los activos intangibles para crear valor*, Ediciones Gestión 2000, Barcelona.
- TÚA PEREDA, J. (1988): «Evolución del concepto de contabilidad a través de sus definiciones» en *XXV Años de Contabilidad Universitaria en España*, pp. 895-956, Instituto de Planificación Contable, Madrid.
- ULRICH, D. (1998): «Capital intelectual = capacidad × compromiso», *Harvard Deusto Business Review*, núm. 86, pp. 28-40.