

Gestión del costo del capital humano en la actividad científica *Managing the Cost of Human Capital in the Scientific Activity*

Anailys Aguilera Díaz¹ y Cristina B. Lau Rodríguez ²

¹ Facultad de Contabilidad y Finanzas,
Universidad de La Habana, Cuba.
anailys@fcf.uh.cu

² Facultad de Contabilidad y Finanzas,
Universidad de La Habana, Cuba.
clau@fcf.uh.cu

RESUMEN

Los estudios sobre el logro de la máxima eficiencia y eficacia en las organizaciones confieren al capital humano un papel preponderante. En este trabajo se propone y valida, mediante su aplicación práctica, un procedimiento para la gestión del costo del capital humano en la actividad científica del Instituto de Medicina Tropical Pedro Kourí (IPK), en el que se tienen en cuenta los recursos que se invierten en la incorporación, y la formación y permanencia de las personas que desarrollan la actividad científica; lo que facilita la toma de decisiones estratégicas y permite realizar valoraciones y análisis costos/beneficios de los resultados en función del impacto económico y social. Se emplearon varios métodos científicos para validar la propuesta; entre ellos, el análisis de documentos, la aplicación de un cuestionario y las entrevistas a expertos. Los resultados demostraron que el procedimiento contribuye a una mejor gestión de los costos del capital humano.

PALABRAS CLAVE: activo intangible, administración de recursos humanos, gerencia, indicadores, toma de decisiones, valoración.

ABSTRACT

Studies on maximum efficiency and efficacy in organizations, bestow the human capital a predominant role. The present paper aims at suggesting, and validates through its practical application, a procedure to manage the cost of human capital in the scientific activity at the Institute of Tropical Medicine Pedro Kourí (IPK), taking into account the resources invested in incorporating, training, and permanence of individuals performing the scientific activity, all of which makes possible strategic decision making and to carry out costs/benefits assessments and analysis of results as to the economic and social impact. Several scientific methods were used to validate proposal: documents analysis, questionnaires, and interview to experts, among others. Results showed that procedures contribute to a better management of human capital's cost.

KEYWORDS: intangible asset, management of human resources, administration, indicators, decision making, assessment.

RECIBIDO: 20/12/2013
ACEPTADO: 15/5/2014
CLASIFICACIÓN JEL: M40

Introducción

El capital humano constituye el elemento fundamental de la organización, pues permite a la empresa tener ventajas competitivas que la diferencien del resto de las organizaciones del mercado. Comprende, entre otros elementos, el conocimiento, la competencia, las destrezas, las habilidades, las capacidades, los aportes, los valores, el potencial innovador y la experiencia de los individuos dentro de la organización (Davenport, 2000; Castro Díaz-Balart, 2001; Font y Lazcano, 2006; Aguilera y Alonso, 2007; Aguilera, 2013).

Dado que los aspectos intangibles son, en la actualidad, la verdadera fuente de creación de valor de las organizaciones, se ha hecho necesario gestionar y, por tanto, medir los intangibles tanto como los tangibles. Comenzar a comprender y a medir los costos del capital humano permitirá desarrollar una gestión eficiente de este.

Una adecuada gestión requiere de la determinación y el control de los costos, por lo que debe ser una prioridad para los empresarios conocer los costos reales y, en particular, aquellos que se vinculan a la mano de obra. Sin embargo, no solo debe considerarse el costo desde el punto de vista de las retribuciones, sino también de la propia adquisición del capital humano por parte de la entidad, además de su formación, adiestramiento y desarrollo; todo lo cual representa, para la organización, una estrategia clave que hace posible lograr una ventaja competitiva y facilita la toma de decisiones estratégicas. Esto resulta particularmente importante en empresas que basan el desarrollo de sus producciones y/o servicios en las capacidades y potencialidades de su capital humano.

El capital humano y los procesos de gestión de recursos humanos

Uno de los aspectos esenciales en el desarrollo del capital humano es el aumento y perfeccionamiento de las capacidades de los trabajadores. Estas capacidades se incrementan con la preparación, la formación, el adiestramiento y la experiencia, y se refieren, en lo fundamental, al conocimiento práctico, el talento, las habilidades adquiridas y las destrezas aprendidas por un individuo, que lo convierten, potencialmente, en un valioso activo

estratégico y, por tanto, en un factor diferencial para alcanzar el éxito.

La buena administración del capital humano ha sido definida por varios autores, desde varios puntos de vista, los cuales coinciden en la idea de que es la encargada de gestionar al recurso humano en la organización.

Para el perfeccionamiento de la gestión de los recursos humanos se deben desarrollar adecuadamente las estrategias en todos sus procesos, a partir de la identificación de cada uno de ellos, así como de los aspectos que los integran. Los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación (formación y desarrollo), y desempeño laboral fueron los comunes en la mayoría de los autores consultados (Cuesta, 2001; Lau, 2001; Ayala, 2004; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2005; Chiavenato, 2007; 2009). Además, existen otros procesos que permiten la gestión del capital humano; entre ellos se encuentran la compensación, la motivación y la atención al hombre. Resulta importante e interesante realizar un análisis de la relación que se establece entre cada uno de los procesos y cómo intervienen en el resto.

Desde esta perspectiva, se puede decir que la permanencia de los trabajadores en la empresa debe ser considerada como una inversión no a corto, sino a largo plazo; ya que implica una mayor inversión en la selección e inducción del personal y mayores costos de capacitación, los cuales deben evaluarse a largo plazo, cuando se obtienen los beneficios concretos.

A partir de lo antes expuesto, se plantea que las organizaciones ofrezcan compensaciones adecuadas a sus empleados, porque estos ofrecen su intelecto y su fuerza física a la empresa, con lo cual la hacen más exitosa. Estas compensaciones no solo se refieren a un sueldo o salario, sino que también incluyen otras recompensas como incentivos que garantizan la satisfacción del empleado, lo que a su vez, contribuye a aumentar la producción.

El desarrollo de una adecuada política de gestión del capital humano está en estrecha relación con la motivación que el trabajador pueda sentir hacia su puesto de trabajo y su organización, a la vez que permite que su probabilidad de permanencia

en el centro sea mayor, de modo que los recursos que la empresa haya invertido en la formación del personal rindan los beneficios esperados.

La formación del capital humano tiene una importancia estratégica en el contexto empresarial actual, en el que se convierte en una exigencia ineludible. Lograr una inserción en el mercado mundial, con producciones competitivas, exige contar con la máxima calificación y competencia de la fuerza de trabajo; de ahí que el aumento del nivel de preparación y gestión de los recursos humanos se convierta en una prioridad.

El costo del capital humano. Valoración del costo y su gestión

El costo está vinculado generalmente a la producción, pero es aplicable a cualquier tipo de actividad. Por otra parte, su propósito no es solo obtener beneficios, sino también ser un instrumento para el control y la toma de decisiones. En estos aspectos coinciden, de manera general, Amat y Soldevila (2000), Mallo *et al.* (2000), Cuevas (2001), Polimeni *et al.* (2005), Horngren (2007) y Chacón (2009).

La gerencia necesita conocer el costo del producto elaborado, pues este contiene una información de suma importancia, que le permite medir sus ingresos y fijar el precio del producto. Asimismo, constituye un indicador fundamental, al permitir la comparación de los resultados obtenidos en distintos períodos, y así ayudar a encontrar nuevas vías para el uso racional y óptimo de los recursos productivos, de una forma planificada.

Elementos que integran el costo del capital humano

En la mayor parte de los trabajos consultados se exponen alternativas para valorar el impacto de lo que se invierte en capital humano. Los autores coinciden en que, para medir el impacto que tiene la inversión en capital humano en los resultados de la empresa, se necesita conocer a cuánto asciende el costo de la adquisición y formación de este capital; o sea, existe una diferencia en cuanto a determinar lo que cuesta el capital humano y calcular el impacto que tiene esta inversión. Lograr lo segundo requiere de lo primero.

Según Ordóñez Torres (2005), Castor (2007) y Fitz-enz (2010), la inversión en actividades que garanticen y mejoren el desarrollo del capital humano en cada uno de los procesos forma parte del costo del capital humano de las empresas, además de las retribuciones que cada trabajador recibe por el pago equitativo, en términos de su propio esfuerzo y sus resultados, y en comparación con otros trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, para determinar el costo del capital humano se deben considerar aspectos tangibles o medibles, como la inversión en los procesos de gestión de los recursos humanos y, además, aquellos de naturaleza intangible, como la motivación, la satisfacción y el sentido de pertenencia, ya que estos influyen de manera directa en la productividad y el desempeño laboral.

Al poseer información de costos apropiada se tiene un poderoso instrumento de control para el desarrollo eficiente de la actividad de la empresa y para la toma de decisiones, puesto que existen factores que influyen sobre el monto de los costos, como la formación del capital humano, por lo que es de suma importancia su conocimiento y análisis.

Metodología

La investigación permitió proponer un procedimiento para la gestión del costo del capital humano en la actividad científica del Instituto de Medicina Tropical Pedro Kourí. Como primer paso del estudio se procedió a la caracterización de la institución, la descripción y el diagnóstico de la situación actual de la gestión de los recursos humanos, y al análisis de la situación contable y de la gestión de costos. Este análisis arrojó que:

- no existe constancia de la relación de cada uno de los procesos de la gestión de los recursos humanos con la formación del costo del capital humano;
- no se conoce el costo de formación del capital humano en las diferentes áreas;
- no se determina el impacto que tiene la formación del capital humano en los resultados económicos, pues solo se considera la evaluación del impacto de la capacitación

en el desempeño laboral, únicamente desde el punto de vista cualitativo;

- la salida de los resultados obtenidos de los proyectos se concreta en publicaciones, eventos científicos y continuidad de los proyectos, pero no se realizan registros contables de estos resultados, los cuales no se materializan en el ejercicio económico de la institución; y, por último,
- se realizan presupuestos que incluyen los resultados de los proyectos en cuanto a la publicación y participación en eventos científicos, pero no en lo que respecta a su continuidad, lo que pudiera incidir en que el logro y la culminación de un proyecto afecte tanto a su costo como a los beneficios que reporta al centro y al país.

El procedimiento que se propone parte de las siguientes premisas para su aplicación:

- identificación, recopilación y organización de la información contable y no contable,
- aplicabilidad del procedimiento y
- flexibilidad ante los cambios de las variantes que intervienen en la gestión de los costos y de los recursos humanos.

Con el fin de validar el procedimiento se aplicó una encuesta a un grupo de expertos y se utilizó el método de base subjetiva Delphi, además del estudio de caso único. La aplicación del Delphi aportó valoraciones para considerar criterios adicionales sobre la factibilidad del procedimiento propuesto, sus elementos y componentes, su secuencia y sus responsabilidades y técnicas. También permitió ampliar los criterios asumidos a partir del estudio teórico y el diagnóstico realizado en la investigación. Para realizar las valoraciones se estableció una secuencia metodológica que se compuso de tres fases fundamentales: preliminar, exploratoria y final. El procedimiento consta de tres etapas, que se exponen a continuación:

1. Medición de los procesos de gestión de los recursos humanos. Esta primera etapa permite determinar el costo por la adquisición, permanencia y formación del capital huma-

no del centro, de acuerdo con la gestión de los recursos humanos y los procesos que la integran. Está compuesta por dos pasos:

- ♦ Paso 1: identificar los elementos de cada proceso de la gestión de los recursos humanos, en correspondencia con las características del centro.
- ♦ Paso 2: medir el costo de los procesos de la gestión de los recursos humanos, a partir de los elementos identificados.

2. Medición de los indicadores del capital humano. Durante esta etapa se determinan los indicadores que influyen en el desarrollo del capital humano, así como el nivel de aprovechamiento de la inversión en este capital, a partir de los indicadores que se relacionan con las características de la actividad científica de la institución. Está integrada también por dos pasos.

- ♦ Paso 1: seleccionar los indicadores cualitativos y/o cuantitativos que se relacionan con el aprovechamiento y desarrollo del capital humano.
- ♦ Paso 2: medir los indicadores seleccionados (determinación del coeficiente de eficiencia o nivel de aprovechamiento del capital humano).

Para calcular el coeficiente de eficiencia del capital humano se debe:

- ♦ determinar el peso específico o ponderación de cada indicador,
- ♦ evaluar el comportamiento real de cada indicador en la institución y, finalmente,
- ♦ hallar el coeficiente de eficiencia del capital humano (i).

3. Valoración de los resultados. En esta etapa se establece una relación entre las dos anteriores, para realizar una valoración de la inversión en capital humano y su aprovechamiento o eficiencia. Además, se pueden realizar estimaciones en cuanto al impacto económico y social.

Resultados de la validación del procedimiento para la gestión del costo del capital humano en la actividad científica del IPK

En la fase preliminar se seleccionaron los expertos, lo cual es de gran importancia, pues son ellos quienes, con sus criterios, validan el procedimiento propuesto. La selección de los expertos se desarrolló siguiendo los siguientes pasos:

1. Elaboración de un listado de candidatos a expertos. Para ello, se seleccionaron 18 candidatos, entre los que se encontraban profesores, asesores, especialistas y directivos, relacionados con la gestión de la contabilidad de costos, además de investigadores, tanto del sector empresarial como de la salud.
2. Determinación del grado de competencia de los expertos, mediante el cálculo del coeficiente de competencia de cada candidato, para lo que se aplicó un cuestionario de autoevaluación de sus conocimientos y autovaloración de los niveles de argumentación.

Este último paso resulta necesario, pues uno de los requisitos para considerar a los candidatos dentro de la categoría de expertos es el grado de conocimiento que tienen sobre el tema. La encuesta para determinar el grado de competencia

de los posibles expertos reveló que, de los 18 candidatos, obtuvieron un grado de competencia medio 3, por lo que se decidió considerar como expertos a los 15 que alcanzaron un grado alto para la validación.

En la fase exploratoria se procedió a la aplicación de un cuestionario a los expertos seleccionados, con el objetivo de conocer sus criterios y realizar un análisis estadístico y cualitativo de sus respuestas. El proceso de validación del procedimiento se realizó a través de la aplicación de una escala de respuesta de tipo Likert, con las escalas de valores siguientes: muy adecuado (MA), bastante adecuado (BA), adecuado (A), poco adecuado (PA) e inadecuado (I).

Los componentes del procedimiento valorados por los expertos en la encuesta fueron: identificación de los elementos de cada proceso de la gestión de los recursos humanos –componente 1–; medición del costo de los procesos de la gestión de los recursos humanos por cada elemento identificado –componente 2–; selección de los indicadores cuantitativos y/o cualitativos que se relacionan con el aprovechamiento y desarrollo del capital humano –componente 3–; medición de los indicadores seleccionados –componente 4–; y valoración de los resultados, en lo relativo a la estimación del impacto económico y social, y el análisis de la factibilidad de la inversión en el capital humano y la gestión de los servicios de

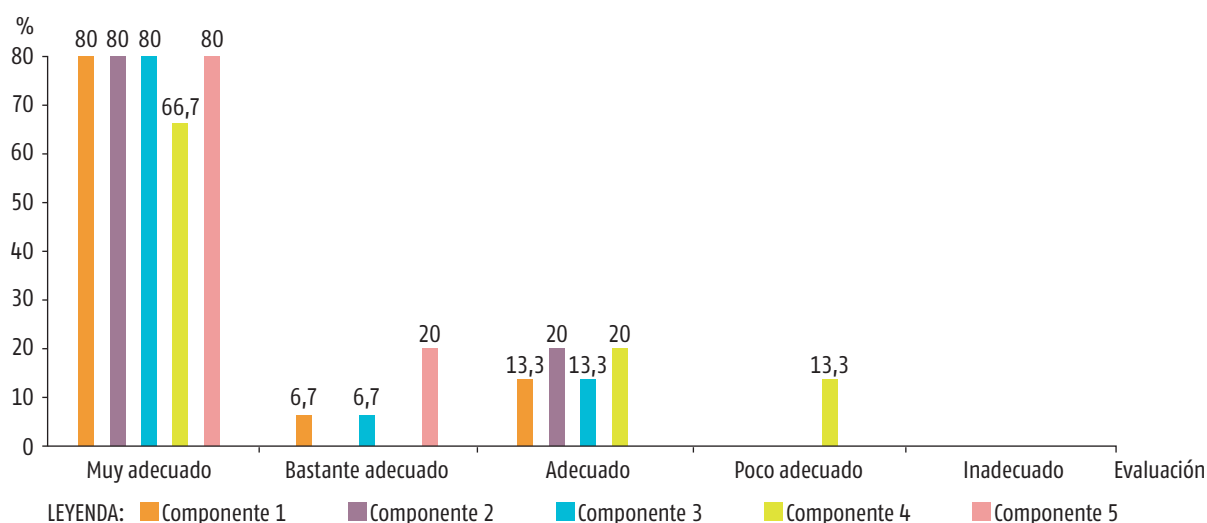


Figura 1. Evaluación de los componentes del procedimiento.

Fuente: elaboración propia.

salud, en función de los objetivos de la institución –componente 5–. Los resultados obtenidos de la valoración de los expertos respecto a los componentes del procedimiento propuesto se muestran en la figura 1.

Igualmente, se valoró la relevancia, la pertinencia y la coherencia del procedimiento propuesto de acuerdo con los siguientes calificativos: muy relevante, muy pertinente y muy coherente; relevante, pertinente y coherente; medio relevante, medio pertinente y medio coherente; poco relevante, poco pertinente y poco coherente; y nada relevante, nada pertinente y nada coherente (figura 2).

De los cinco componentes evaluados, cuatro fueron considerados como muy adecuados en el 80 %, y no hubo ningún criterio que valorara como inadecuados los componentes del procedimiento.

En cuanto a la relevancia, la pertinencia y la coherencia del procedimiento, las evaluaciones estuvieron entre muy relevante y relevante en un 86,67 %, muy pertinente y pertinente en un 80 %, y muy coherente y coherente en el 93,3 %.

Durante la fase final se analizaron los criterios de los expertos –a partir de las observaciones realizadas por ellos– que se consideraron de gran valor, por aportar ideas que precisaron la propuesta inicial, además de otros, también vá-

lidos, que serán considerados en investigaciones posteriores, pues se requiere de información más detallada con la que aún no contamos.

A propósito de los resultados de las encuestas, el menor consenso se obtuvo en incluir como componente del procedimiento la medición de los indicadores cuantitativos y/o cualitativos que se relacionan con el aprovechamiento y desarrollo del capital humano. Si bien los encuestados reconocen la importancia de la gestión de los indicadores del capital humano, consideran que algunos no aportan elementos para la medición del costo y que, aunque la ausencia de un mecanismo de medición y gestión de estos indicadores trae consigo ineficiencias en el desempeño laboral y, por tanto, en el resultado de los proyectos de investigación, no están dadas todas las condiciones en la institución para lograr la vinculación con el resto de los componentes. Los criterios a favor de considerar la medición de estos indicadores como componente del procedimiento se basan en que los aspectos tangibles del capital humano (procesos de gestión de los recursos humanos) y los intangibles (indicadores de valoración del capital humano) permiten realizar una mejor valoración de los resultados, para determinar el impacto económico-social de los proyectos de investigación y la factibilidad de la inversión en capital humano.

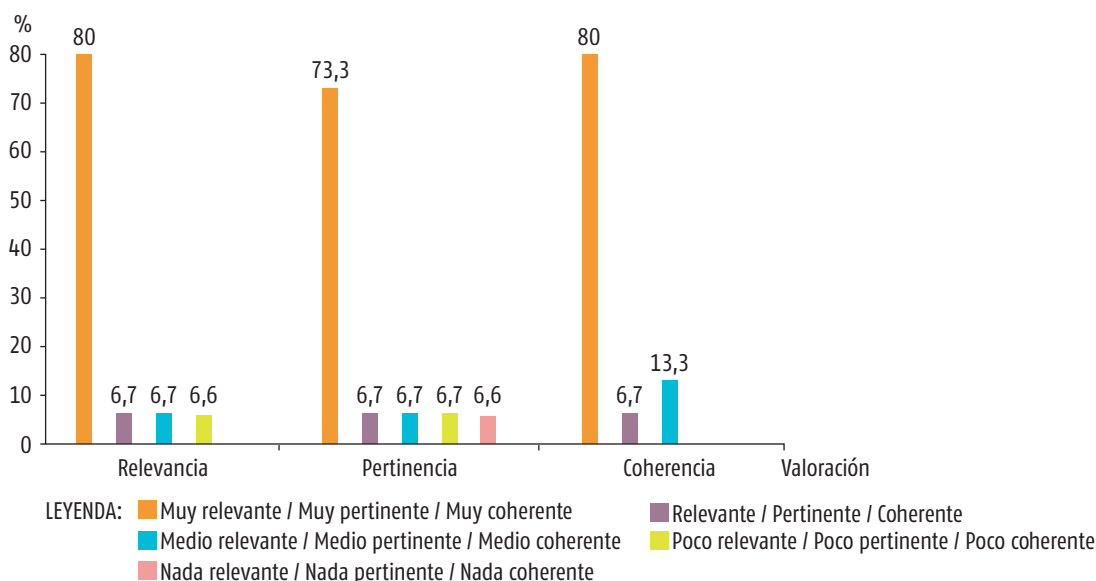


Figura 2. Resultados de la valoración del procedimiento.

Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, hubo mayor consenso en cuanto a realizar una valoración de los resultados que incluya no solo el impacto económico, sino también el social, al tener en cuenta las características del sistema de salud en Cuba y al considerar que los resultados de las investigaciones científicas repercuten en la calidad de vida de la población.

Consideraciones finales sobre la gestión del costo del capital humano en el IPK

De acuerdo con los resultados de la investigación –la cual incluye el estudio bibliográfico, la caracterización y el diagnóstico del IPK, y la validación de los expertos cuyos criterios fueron tomados en consideración– se puede plantear que el procedimiento propuesto resulta oportuno, ya que la aplicación de estrategias que integren el capital humano con los procesos de gestión de los recursos humanos, a partir de la determinación de los elementos para la medición de su costo, le brinda al IPK la posibilidad de determinar el impacto que tiene en los resultados económicos el costo por la adquisición y formación de este capital; es decir, se puede establecer una relación costo/beneficio. Además, el procedimiento se considera pertinente, pues resulta imprescindible conocer el costo de las cosas, sobre todo si se trata del potencial humano de la actividad científica en un centro de referencia nacional e internacional como el IPK.

El resultado del funcionamiento, la implementación y la aplicabilidad de los análisis que se deriven del procedimiento propuesto deben estar en función del objetivo de la institución, de modo que posibilite la utilización de los indicadores de eficiencia médica y social en el proceso de la gestión de los servicios.

Es importante señalar que, por las características del sistema de salud en Cuba, el beneficio resultante de la actividad científica debe medirse no solo en términos económicos, sino también de impacto social. El impacto económico y social de los resultados se mide a través de la utilización de los indicadores de eficiencia médica y social en el proceso de la gestión de los servicios de salud, en los que, en definitiva, repercuten los resultados de las investigaciones.

Para la determinación del costo total de la gestión del capital humano se considera, como se

ha planteado, el costo por el reclutamiento, la selección, la inducción, la formación y el desarrollo, así como el desempeño laboral y la política salarial. Si bien se reconoce la importancia de los tres primeros procesos, también es cierto que para cada empleado estos ocurren una sola vez; en cambio, los procesos de formación y desarrollo, y de desempeño y política salarial deben ocurrir a lo largo de la permanencia del empleado en el centro, por lo que el nivel de significación dentro del costo total de ambos procesos es superior.

Existe una estrecha relación entre el costo de la formación y el desarrollo, y el costo del desempeño laboral y la política salarial, ya que el mejor o peor desempeño está en dependencia de la formación del capital humano. Las organizaciones deben concederle gran importancia a la formación del personal en relación con las necesidades de aprendizaje, para que el desempeño de la persona brinde los beneficios esperados; o sea, se debe contar con trabajadores habilidosos, capaces y entrenados para hacer bien su trabajo y que tengan un buen desempeño laboral, pero para lograr esto se debe invertir en su formación y desarrollo. Se supone que mientras mejor preparado esté el capital humano mejor será su desempeño.

En el análisis del costo por desempeño y política salarial se debe tener en cuenta que en Cuba y, en específico en el IPK, el salario es fijo y no se paga por los resultados de los proyectos; por tanto, independientemente de la relación entre ambos procesos, el costo por el proceso de formación y desarrollo tiene el mayor peso o significación dentro del costo total por la gestión.

Es necesario, con el fin de determinar el impacto de la formación del capital humano, identificar los elementos para la medición del costo de esta formación, ya que para lograr la planeación, el control y la gestión de los recursos de una entidad (en este caso, el capital humano), estos deben ser susceptibles de ser medidos. Una determinación del costo del capital humano que permita realizar valoraciones de los resultados, tanto económicos como sociales, es precisamente lo que contribuye a establecer una relación costo/beneficio. Esta relación, en el caso particular del IPK, se manifiesta de la forma siguiente:

1. El costo es la determinación de lo que se invierte en la formación del capital humano.
2. El beneficio es la repercusión de la formación y el desempeño del capital humano en tres direcciones o tipos de resultados fundamentales: participación en proyectos, publicaciones y eventos; calidad de vida de la población por la disminución y el control de los factores que inciden en su salud, a partir de una respuesta oportuna en el enfrentamiento de brotes epidémicos, y la participación en la vigilancia clínico-epidemiológica y la atención médica especializada; y reducción de costos asociados a la cantidad de recursos movilizados para el enfrentamiento de una epidemia, gracias a una alerta temprana.

Si la inversión en la formación del capital humano no es adecuada o resulta insuficiente, entonces este tendrá menos preparación y los resultados disminuirán. En cambio, la inversión en capital humano, así como una correcta gestión de los procesos de recursos humanos, contribuyen al logro de los resultados esperados por el IPK.

El impacto esperado por las investigaciones desarrolladas se puede medir en:

- Impacto económico. Está en relación con la implicación o impacto de los resultados de las investigaciones; las cuales permiten, en sentido general, una alerta temprana ante una epidemia, lo que garantiza una toma de decisiones en función de la cantidad de recursos a utilizar para su enfrentamiento y, a la vez, una reducción de los costos por la disminución del riesgo de contagio y expansión.
- Impacto social. El aporte se mide en el reconocimiento e impacto en la población –como resultado de las acciones para mejorar la calidad de vida, en términos de salud– que se obtienen como salida de cada proyecto.

La valoración de los resultados está encaminada, además, a comparar los costos por

la inversión en capital humano, asociados a las investigaciones científicas, con los principales resultados del Instituto, entre los que se destacan: la respuesta oportuna en el enfrentamiento de brotes epidémicos, la participación en la vigilancia clínico-epidemiológica y la atención médica especializada. Los análisis que se pueden hacer en torno a este aspecto son diversos, en dependencia de los objetivos que persiga la institución en el análisis.

Es indudable que la utilización eficiente y eficaz de los servicios de salud y, en particular, de las investigaciones científicas, debe estar en correspondencia con los nuevos enfoques y tendencias de la contabilidad estratégica y la gestión del capital humano. Todo lo anterior constituye una tarea fundamental que se realiza con determinados costos y una alta tasa de retorno, que se convierte en una nueva fuente generadora de resultados para el desarrollo socioeconómico del país.

Conclusiones

La ventaja competitiva fundamental de las entidades radica en el nivel de preparación y gestión del capital humano, el cual depende de las actividades que realiza la empresa para obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar los recursos humanos que la organización requiere para lograr sus objetivos.

Una correcta aplicación de las estrategias de los procesos de gestión de los recursos humanos, así como su interrelación, provoca una mejora continua, tanto en el individuo como en la organización. Esto finalmente genera valor agregado, que, al mismo tiempo, se convierte en capital humano capaz de incrementar el valor de la empresa.

La integración de los elementos para la valoración del costo del capital humano con los procesos de gestión de los recursos humanos permite determinar el costo de la inversión en capital humano y la relación costo/beneficio que se deriva de esta inversión.

Por último, la aplicación del procedimiento contribuye a la gestión del costo del capital humano en la actividad científica del IPK.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA, A. (2013): «Procedimiento para determinar el costo del capital humano en la actividad científ-

- fica del Instituto de Medicina Tropical Pedro Kourí (IPK)», tesis de maestría, Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de La Habana.
- AGUILERA, A. y G. ALONSO (2007): «Estudio del capital intelectual. Propuesta de procedimientos para la medición del capital humano en la Empresa División de Desarrollo DESOFT Ciudad Habana», tesis de diploma, Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de La Habana.
- AMAT, O. y P. SOLDEVILA (2000): *Contabilidad y gestión de costos*, Gestión 2000, Barcelona.
- AYALA, S. (2004): *Administración de recursos humanos*, Facultad de Ciencias Administrativas, Financieras y Contables, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.
- CASTOR, L. (2007): «Inversión en capital humano (ICH): una propuesta para el siglo XXI», *RP em Revista*, vol. 5, n.º 23, pp. 3-7.
- CASTRO DÍAZ-BALART, F. (2001): *Ciencia, innovación y futuro*, Instituto Cubano del Libro, ediciones especiales, La Habana.
- CHACÓN, Y. (2009): «Los costos en la gestión de las organizaciones», *OIDLES*, vol. 3, n.º 6, pp. 1-8.
- CHIAVENATO, I. (2007): *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*, McGraw-Hill, Nueva York.
- CHIAVENATO, I. (2009): *Gestión del talento humano*, McGraw-Hill, Nueva York.
- CUESTA, A. (2001): *Gestión por competencias*, Editorial Academia, La Habana.
- CUEVAS, C. (2001): *Contabilidad de costos, enfoque gerencial y de gestión*, Prentice Hall, Bogotá.
- DAVENPORT, T. (2000): *Capital humano*, Gestión 2000, Barcelona.
- FITZ-ENZ, J. (2010): *The New HR Analytics: Predicting the Economic Value of your Company's Human Capital Investment*, Amacom, New York.
- FONT, E. y C. LAZCANO (2006): «Algunas reflexiones acerca del llamado capital humano», *Economía y Desarrollo*, vol. 135, n.º 1, pp. 134-139.
- HORNGREN, C. T. (2007): *Contabilidad de costos*, Editorial Félix Varela, La Habana.
- LAU, C. B. (2001): «Diseño de un modelo de gestión integral de los recursos humanos para el sector del turismo de Cuba», tesis de doctorado, Universidad de La Habana.
- MALLO, C.; R. KAPLAN y S. MELJEM (2000): *Contabilidad de costos y estrategia de gestión*, Prentice Hall Iberia, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2005): *Gaceta Laboral*, n.º 11, La Habana.
- ORDÓÑEZ TORRES, J. L. (2005): «Enfoques para la medición del impacto de la gestión del capital humano en los resultados de negocio», *Pensamiento y Gestión*, n.º 18, pp. 8-24
- POLIMENI, R.; F. FABOZZI y A. ADELBERG (2005): *Contabilidad de costos. Conceptos y aplicaciones para la toma de decisiones gerenciales*, Editorial Félix Varela, La Habana.

