

# Revelación de la información voluntaria sobre el capital humano en las empresas cotizadas

MIGUEL ÁNGEL VILLACORTA HERNÁNDEZ

Doctor en Derecho Mercantil. Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento de Economía Financiera y Contabilidad II, Universidad Complutense de Madrid, España. Contacto: mianvi@emp.ucm.es.

La normalización contable actual impide el registro de la información sobre los intangibles en el marco empresarial. Para atenuar esta situación, muchas empresas ofrecen datos voluntarios en la documentación contable que brindan a terceros. Este trabajo analiza la información voluntaria que exponen las empresas españolas cotizadas sobre los intangibles no reconocidos en el balance, incidiendo en el lugar que ocupan dentro del informe anual. La principal conclusión es que ofrecen la información voluntaria que más les interesa para sus propias motivaciones, mientras que los usuarios de la contabilidad financiera necesitan una información más amplia y comparable sobre el capital humano.

**PALABRAS CLAVE:** capital humano, informes anuales, información voluntaria

**CLASIFICACIÓN JEL:** M41

*The present accounting regulation does not make possible the registration information of intangible resources in the enterprise's world. In order to reduce the impact of the situation, many enterprises voluntarily offer data in the accounting information they offer to third parties. This paper analyzes the voluntary information that Spanish enterprises valued give on intangible resources non recognized in the balance report, affecting the place it occupies within the annual report. The main conclusion states that the enterprises offer voluntary information which they are most interested in for their own motivations, while financial accountability customers need a wider and comparable information over the human capital.*

**KEYWORDS:** human capital, regulated accountability, annual report, voluntary information.

**JEL CLASSIFICATION:** M41

Fecha de recepción: 5/10/2011

Fecha de aprobación: 10/12/2011

## Justificación de la investigación

El capital humano es el motor del desarrollo económico y social. A pesar de su importancia, la contabilidad financiera presenta dificultades para registrar algunos de sus componentes. La legislación contable actual no incorpora al balance los recursos autogenerados por las compañías, salvo los que la legislación considere que poseen una alta probabilidad de obtener beneficios futuros.

Para intentar resolver esta situación, existe una corriente de opinión favorable a reflejar voluntariamente información sobre el capital humano. Esto se materializa en la documentación contable de algunas empresas, las cuales, ante las dificultades para reconocer los intangibles en el balance, publican información sobre ellos, de forma voluntaria, en el informe anual aunque fuera de las cuentas anuales. Esta incorporación voluntaria está realizada de forma desigual, de modo que no existe una base homogénea de datos que pueda permitir al usuario externo comparar las diversas sociedades. Ante esta situación, fue necesario que un trabajo de investigación analizara la información que actualmente muestran las empresas de forma voluntaria, con dos posibles objetivos:

1. servir de guía para la divulgación del capital humano entre el conjunto de empresas, en el caso que la ofrecida en estos momentos fuese adecuada; y
2. normalizar en un futuro la información a divulgar, en el supuesto que la información ofrecida en estos momentos fuese insuficiente o inadecuada.

## Objetivo y metodología de la investigación

El objetivo de esta investigación es analizar la información que, sobre el capital humano, aparece voluntariamente en el informe anual de las empresas cotizadas.

Para alcanzar el objetivo, se analizó el contenido de la información sobre el capital humano, que aunque no haya aparecido recogida de forma obligatoria en el balance, sí lo hace de forma voluntaria en otra parte del informe anual.

La investigación consiste en la revisión de los informes anuales de todas las empresas que cotizan en el Mercado Continuo de la Bolsa de Madrid. Con ello se intenta conocer el porcentaje de empresas que ofrecen información voluntaria sobre el capital humano y el contenido de esa información. Los resultados del análisis se expondrán sobre dos dimensiones:

1. la realizada de forma meramente narrativa; y
2. la mostrada con indicadores cuantitativos, con independencia de que sean numéricos o no numéricos y la empresa los ofrezca en términos absolutos (con una cifra) o relativos (en porcentaje).

El objeto de la investigación es la información voluntaria que ofrecen las empresas sin que les obligue la legislación contable, por lo que no se analiza la información de carácter obligatorio ofrecida en las cuentas anuales.

La muestra elegida comprende los informes anuales de las 129 empresas que cotizan en el Mercado Continuo de la Bolsa de Madrid, en el ejercicio contable de 2009.

### Información exclusivamente literal

La mayoría de las empresas toman la decisión de ofrecer información exclusivamente literal sin incluir indicadores no monetarios. El principal problema de incluir únicamente lenguaje literal es que puede acercarse más a meros datos publicitarios que a información útil para los usuarios de la documentación contable. En la tabla 1 se muestra un resumen de los aspectos meramente literales sobre el capital humano incluidos en los informes anuales de la muestra, y se indica la materia sobre la que versa la información literal y la frecuencia relativa de su aparición.

Tabla 1. Frecuencia de aparición de la información literal sobre el capital humano en la información voluntaria de los informes anuales.

ÁMBITOS DEL CAPITAL HUMANO EXPUESTOS DE FORMA LITERAL	FRECUENCIA RELATIVA
Recursos humanos	58,89 %
Seguridad laboral y salud laboral	16,26 %
Programas de formación	9,96 %

Fuente: Elaboración propia.

De los datos anteriores se infiere que la amplitud de materias del capital humano sobre las que informan las empresas es muy limitada. Proponemos que las empresas ofrezcan información literal sobre ámbitos que en la actualidad no recogen y que son estratégicos; por ejemplo, los esfuerzos en el mantenimiento y motivación de los empleados.

### Información por medio de indicadores

La segunda posibilidad consiste en incluir información por medio de indicadores monetarios y no monetarios. Esta opción permite apoyar con una cifra (número o porcentaje) la información literal ofrecida volun-

tariamente y, además, sirve como medio para comparar la información a ofrecer. La tabla 2 recoge un resumen de los indicadores encontrados en la muestra y su frecuencia de aparición.

Tabla 2. Frecuencia de aparición de los indicadores del capital humano en la información voluntaria de los informes anuales.

INDICADORES DEL CAPITAL HUMANO	FRECUENCIA RELATIVA
Número de empleados de la empresa	66,66 %
Horas de formación	20,8 %
Distribución de la plantilla por nivel de educación	18,46 %
Número de empleados participantes en cursos de formación	17,72 %
Número de cursos impartidos	14,65 %
Distribución de los cursos formativos por materias	9,96 %
Distribución de la plantilla por categoría profesional	9,96 %
Edad media de la plantilla	9,96 %
Inversión en formación	9,23 %
Productividad de la plantilla	7,61 %
Número de empleados promocionados internamente	6,15 %
Número de empleados con retribución variable	6,15 %
Porcentaje de hombres y mujeres empleados en la empresa	6,15 %
Número de empleados incorporados del exterior en el último ejercicio	6,15 %
Índices de accidentalidad laboral	6,15 %
Distribución de la plantilla entre personal fijo y eventual	5,42 %
Antigüedad media de la plantilla	5,42 %
Horas de formación / jornada laboral	3,8 %
Distribución del personal entre los que reciben retribución fija y variable	3,8 %
Índice de absentismo laboral	2,19 %
Distribución de cursos formativos por áreas de negocio	2,19 %
Distribución de la plantilla por profesiones	2,19 %
Índices de satisfacción de la plantilla	1,46 %
Porcentaje de personas contratadas tras el proceso de selección	1,46 %
Distribución de la plantilla por centros de trabajo	0,73 %
Número de personas incorporadas del exterior en los cinco últimos ejercicios	0,73 %
Índice de satisfacción de la formación obtenida	0,73 %
Incremento del número de horas dedicadas a formación	0,73 %
Porcentaje de empleados con acciones u obligaciones convertibles	0,73 %
Porcentaje del personal que trabaja en jornada partida	0,73 %

INDICADORES DEL CAPITAL HUMANO	FRECUENCIA RELATIVA
Número de contratos en prácticas	0,73 %
Número de cursos impartidos en el extranjero	0,73 %
Número de empleados participantes en cursos en el extranjero	0,73 %
Número de empleados menores de 35 años	0,73 %
Número de empleados menores de 45 años	0,73 %
Porcentaje de empleados mayores de 55 años	0,73 %
Número de empleados con menos de 15 años de antigüedad	0,73 %
Número de contrataciones de jóvenes con alto potencial	0,73 %
Número de personas contratadas con minusvalías	0,73 %
Número de sugerencias aportadas por el personal	0,73 %
Rotación externa no deseada / total de empleados	0,73 %
Número de empleados premiados por sus sugerencias	0,73 %
Número de nacionalidades encontradas entre los trabajadores	0,73 %
Porcentaje del incremento salarial anual	0,73 %
Porcentaje de plantilla que aporta propuestas de mejora	0,73 %

Fuente: Elaboración propia.

El principal indicador incluido por las empresas, que es el «número de empleados», no es ni importante ni representativo del capital humano de la mayoría de los sectores; solo podría serlo en los casos que sea fundamental el número de vendedores o de algún trabajador especializado. Para la mayoría de las empresas es más importante incidir en la productividad, el mantenimiento y la situación laboral de esos empleados.

Un aspecto fundamental del capital humano es la satisfacción de los empleados. A tal efecto, varias empresas incluyen índices de satisfacción en la plantilla, diseñados por ellas mismas; estas medidas presentan el gran inconveniente de la alta subjetividad. Por tal razón, propongo complementar estos indicadores con otros, más objetivos, que se acerquen al contenido de forma indirecta, como el «porcentaje del incremento salarial anual».

No existen indicadores para reflejar un aspecto fundamental del capital humano: el mantenimiento de trabajadores. Únicamente encontramos indicadores que lo muestran parcialmente y de forma indirecta, como la «antigüedad media de la plantilla». Propongo también, por lo tanto, la utilización del indicador «porcentaje de empleados que mantienen su puesto de trabajo».

Las empresas de la muestra no reflejan la misma orientación para todos los indicadores. En algunos de ellos («número de cursos imparti-

dos») un valor más alto en el indicador ofrece una mejor imagen de la empresa; sin embargo, en otros («rotación externa no deseada», «número de contratos en prácticas», «índice de absentismo laboral», «índices de accidentalidad laboral»), un valor mayor indica una situación peor. Para solucionarlo, es necesaria la unificación de criterios y establecer los indicadores de forma que el aumento del indicador suponga una mejora en la situación de la empresa. Sugiero la modificación de los índices para adaptarlos a esta situación; por ejemplo, convertir el índice «rotación externa no deseada» en «porcentaje de empleados satisfechos que mantienen su puesto».

El indicador «número de contratos en prácticas» pretende buscar una correlación positiva entre el valor y la imagen de la empresa (al contrario que el indicador «número de contratos estables»), e intenta reflejar el esfuerzo de la empresa en ofrecer un puesto de trabajo a personas recién formadas. Sin embargo, un alto valor de este índice tampoco es necesariamente un aspecto positivo; habría que completarlo con otro similar al «porcentaje de contratos en prácticas que se convierten en indefinidos».

Existen indicadores que presentan indefiniciones. El indicador «número de contratación de jóvenes con alto potencial» no tiene bien definido lo que se entiende por empleado joven. Para solucionarlo propongo definir cada partida integrante del indicador de forma concreta y detallada, estableciendo una cifra de edad concreta.

No parece adecuada la utilización de distribuciones, tanto de los cursos formativos (por materias o por áreas de negocio), como de la plantilla (por nivel de educación, por categorías profesionales, por profesiones o por centros de trabajo). La información así presentada es irrelevante para comparar el capital humano de las diferentes empresas. Si alguna de ellas fuera importante, debería presentarse en porcentaje; por ejemplo, «porcentaje de titulados universitarios respecto al total».

El indicador «distribución de la plantilla entre personal fijo y eventual» no puede ser comparable entre las diferentes empresas; propongo su modificación por el indicador «porcentaje de empleados con contrato fijo respecto al total».

Las empresas ofrecen dos indicadores muy relacionados: «horas de formación» y «horas de formación / jornada laboral»; quizás debería consensuarse uno de ellos. Para mejorar la comparabilidad interempresarial sugiero incluir esta medida expresada en porcentaje: «porcentaje de horas de formación / jornada laboral».

El indicador «porcentaje de personas contratadas tras el proceso de selección» no es representativo en el contexto económico actual, pues

la estructura del personal en las empresas es más flexible y puede incorporar trabajadores por otros medios que no sean la selección directa; por ejemplo, la contratación temporal. Además un mayor número de personas contratadas tras el proceso de selección no representa una mejor gestión. Es más adecuado el «porcentaje de incremento del número de trabajadores».

Varias empresas muestran indicadores con información redundante, como la exposición simultánea de dos índices complementarios: el «número de empleados con retribución variable» y la «distribución del personal entre los que reciben retribución fija y variable». Para reducir la redundancia de información, únicamente debe tener cabida uno de ellos. Es mejor la inclusión del segundo indicador porque expresa sus resultados en porcentaje, situación que ofrecería resultados más comparables entre las diferentes compañías. Sin embargo, existen dudas acerca de si tener muchos empleados con retribución variable indica una situación más favorable para todas las compañías, o más bien únicamente sería útil para reflejar el capital humano de algunas de ellas, en las que sea muy importante la unión entre los resultados de la sociedad y la remuneración de los trabajadores como factor de motivación.

El índice absoluto «edad media de la plantilla» no es representativo, pues un mayor valor no indica que la empresa se encuentre en mejor situación. Propongo la utilización del número de empleados que se encuentran entre dos edades, en función de la plenitud laboral en cada tipo de empresa. Más importante que la edad media de los empleados son los años de permanencia en la empresa, pues muestra la experiencia de los trabajadores y su continuidad en la organización.

El indicador «número de empleados premiados por sus sugerencias» no permite la comparabilidad interempresarial porque sus dimensiones pueden ser muy diferentes. Para ser homogeneizable debería incluirse el «porcentaje de empleados premiados por sus sugerencias», y ofrecer un porcentaje en vez de un número absoluto.

## Conclusiones

El capital humano debe seguir siendo analizado, pues los avances en su estudio deberían estar acordes con la creciente importancia que las empresas le confieren. Teniendo en cuenta que el presente estudio empírico es un análisis limitado a un momento y a un tipo de información determinada, podemos extraer las siguientes conclusiones de los resultados obtenidos.

Muchas empresas están interesadas en ofrecer información voluntaria sobre el capital humano en su documentación contable orientada

a terceros, por lo que no es cierto que las empresas únicamente quieren mostrar esa información a los usuarios internos y no ofrecerla a terceros para mantener los secretos de su proceso productivo. Las empresas desean ofrecer parte de la información sobre este tema a los usuarios externos, pero se encuentran con la dificultad de que no existe un método establecido para reflejarlo.

La información voluntaria sobre el capital humano se encuentra actualmente: en diferentes ubicaciones de los informes anuales, con diferentes denominaciones y aparece con una profundidad desigual.

Respecto a la ubicación de la información voluntaria sobre el capital humano, las empresas no establecen un apartado único donde encontrarla, lo que provoca un esfuerzo importante para poder analizarla. Ellas ofrecen esta información en diversos apartados del informe anual: el informe de gestión, la carta del presidente y los apartados complementarios elaborados a tal efecto, y reciben las más dispares denominaciones. La disgregación de este *corpus* informativo a lo largo de todo el informe anual hace difícil su localización. Con el objetivo de facilitar a los distintos usuarios la búsqueda de información proponemos ubicar lo referido al capital humano en un apartado único, fijo y estable dentro del informe anual para todas las empresas que deseen ofrecer información sobre estos aspectos. Dicho emplazamiento, perfectamente identificable, donde se incluye la información del capital humano permitiría separarla de la mera publicidad con la que actualmente se confunde y entremezcla.

Es importante que exista una única denominación que facilite su localización. Con la generalización y normalización de una nomenclatura única se evitarían las denominaciones particulares de cada empresa. La denominación más adecuada es capital humano.

La investigación parte de la idea generalizada de que la exposición voluntaria del capital humano a los informes anuales se realiza por dos medios: ofrecer información literal y complementar la información literal con una serie de indicadores. La inclusión de información literal es independiente de la inclusión de indicadores, pues en el desarrollo de esta investigación he encontrado empresas y grupos que para mostrar uno de sus aspectos ofrecen indicadores sin incluir información literal. Por esta razón, las empresas ofrecen dos soluciones independientes para mostrar el capital humano: a) información literal y b) indicadores.

La información literal incluida sirve más para autopromocionarse, que para ofrecer una información útil en la toma de decisiones, debido, sobre todo, a la heterogeneidad de la información ofrecida, tanto en los temas elegidos como en su amplitud. Así, las empresas suelen incidir en

los aspectos que consideran fundamentales para mejorar su imagen, y no incluyen los que podrían perjudicarla.

En la muestra se han encontrado 45 indicadores con gran variedad de aspectos a analizar. Es recomendable establecer un listado detallado de estos, para que un usuario externo pueda hacerse una idea aproximada de la empresa.

La exposición con indicadores debe diferenciar, con claridad, su ámbito de aplicación: no es igual si se utiliza en la contabilidad de gestión o normalizada. La contabilidad financiera debe buscar, sobre todas las posibles características, una información comparable. Para alcanzar la comparabilidad interempresarial propongo cuatro medidas:

1. definir cada partida de forma concreta,
1. establecer un único sentido en la orientación de los indicadores,
2. establecer cierto nivel de normalización, y
3. establecer un listado de indicadores diferente para cada sector productivo.

## Bibliografía

---

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES (2009): *Informe de Mercado*, BME, Madrid.

GARCÍA ARRIETA, M. (2001): «La información contable de los activos intangibles», Tesis Doctoral, Universidad San Pablo CEU, Madrid.

MAZARRACÍN BORREGUERO, R. (1998): *La información contable de los Recursos Humanos*, ICAC, Madrid.

PEYRÓ VILAPLANA, E. (1999): *Información social y ambiental en España: un estudio empírico*, IX Congreso de AECA, Salamanca, pp. 7681-7703.

SUBBARAO, A.V.; D. ZÉGHAL (1997): «Human Resources Information Disclosure in Annual Reports», en *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, pp. 53-73.