

ÍNDICE SISTEMÁTICO

Sumario	7
Agradecimientos	9
Capítulo 1. Introducción	13
1. Presentación: objetivos y áreas de conocimiento	14
1.1. Finalidades	14
1.2. La economía del conocimiento	17
1.3. La teoría del capital humano	20
1.4. La contabilidad de los intangibles	21
1.5. Teorías de la organización del capital humano en la empresa	23
2. La construcción de la teoría del intangible estructural de capital humano ...	24
2.1. Implicaciones económicas	25
2.2. Estado de la cuestión	28
2.3. Breve historia de la contabilidad del capital humano	30
3. Metodología	32
3.1. Aplicación de la metodología contable	32
3.2. Soluciones al problema de la contabilidad de los intangibles en general y del capital humano en particular	35
4. Hipótesis a corroborar	36

Capítulo 2.	¿Por qué un enfoque contable para el capital humano?	41
1.	Capital humano y contabilidad	42
1.1.	Inversión en capital físico e inversión en capital humano	45
1.2.	Relevancia de la contabilidad del capital humano como disciplina	46
3.	Aplicaciones de la contabilidad del capital humano	49
3.1.	Utilidades para usuarios externos	50
3.2.	Utilidades para usuarios internos	50
3.3.	Utilidades comunes a usuarios externos e internos	51
3.4.	Gestión del riesgo en capital humano	51
3.5.	Programación de necesidades futuras para el capital humano	52
3.6.	Retención del talento	53
3.7.	Retribuciones e incentivación	53
4.	Gastos e inversiones en capital humano	54
5.	Una visión global sobre las diversas aportaciones que ha recibido la contabilidad del capital humano	57
Capítulo 3.	La teoría del capital humano	63
1.	La teoría del capital humano	64
1.1.	Concepto	64
1.2.	Dos acepciones: amplia y estricta	66
1.2.1.	Aplicación práctica de la noción de capital humano	66
2.	Examen histórico de la teoría del capital humano	68
2.1.	Antecedentes: economistas anteriores a 1960	68
2.2.	Años 60: renacimiento de la moderna teoría del capital humano	71
2.3.	La teoría del capital humano en España	73
3.	La valoración del capital humano	74
3.1.	Planteamiento	74
3.2.	Utilidad	75
3.3.	Metodología	75
3.4.	Implicaciones éticas	75
3.5.	Una aplicación particular de las técnicas generales de valoración de activos	77
3.6.	Ventajas e inconvenientes de los métodos tradicionales	77

4. Valoración individual de trabajadores	78
4.1. Método retrospectivo	78
4.2. Método prospectivo	79
4.3. Valoración de deportistas de alto nivel	80
5. Valoración de una plantilla	81
6. Valoración del agregado nacional	87
6.1. Capital humano privado y público	87
7. Análisis financiero del capital humano	89
7.1. Cálculo del ROI o rentabilidad de la inversión. Inversión educativa ..	89
7.2. Valoración indirecta por medio de índices	90
8. Reflexión sobre las distintas técnicas de valoración del capital humano	91
Capítulo 4. El capital humano en el marco de la teoría de los intangibles	93
1. Teoría del capital humano y teoría de los intangibles	94
1.1. La teoría del capital humano como precursora	96
1.2. La teoría del cambio tecnológico	97
1.3. Otros fundamentos de la teoría de los intangibles	98
2. Los recursos humanos como elemento creador de valor	99
2.1. En busca de un marco conceptual sobre la creación de valor por los RR. HH.	99
3. La nueva economía	102
3.1. Concepto	102
3.2. Importancia de los intangibles	107
3.3. Una medida del valor de los intangibles: el índice de Tobin	109
3.4. La contabilidad tradicional en la nueva economía	111
3.5. Objetivos de la nueva contabilidad	125
Capítulo 5. Sobre la necesaria reforma de la contabilidad de los intangibles	127
1. Fallos de mercado causados por la falta de reflejo contable de los intangibles en los balances	128
1.1. Problemas en la toma de decisiones dentro de la empresa	128

1.2. Ineficiente asignación en el mercado de capitales	129
1.3. Abuso de información privilegiada	132
2. Fallos del sector público sobre intangibles	133
2.1. En general	133
2.2. En el campo del capital humano	134
3. Información financiera y mercados de capitales	136
3.1. Los intangibles en la memoria	137
3.2. El capital humano y la responsabilidad social corporativa	138
4. La búsqueda de un marco conceptual para los intangibles	140
4.1. Concepto de intangibles	142
4.2. Tipología de intangibles	143
4.3. Evolución de las normas de contabilidad de intangibles con relevancia sobre el capital humano	147
4.4. Críticas a las reformas contables sobre intangibles	149
 Capítulo 6. Los intangibles en las normas contables	 151
1. Las NIC-NIIF y el PGC	151
1.1. El concepto de activo en el marco conceptual de las NIC-NIIF	152
1.2. La NIC 38	154
1.3. Los intangibles en la NIIF 3 Combinaciones de negocios	158
1.4. Los intangibles en el Plan General Contable	161
2. El concepto de activos intangibles en la doctrina y en el derecho comparado	162
2.1. Reino Unido: Financial Reporting Standard (FRS) 10	166
2.2. Alemania: el German Accounting Standard (GAS) 12	166
 Capítulo 7. La reforma de la NIIF 3, un hito en la construcción del concepto contemporáneo de intangible	 169
1. La reforma del FASB sobre el fondo de comercio y otros intangibles	170
1.1. Antecedentes del FASB 142	170
1.2. Concepto de intangibles en el FASB tras la reforma de 2001	174
1.3. La reforma de las combinaciones de negocios en los US GAAP	178
2. Los intangibles en la NIIF 3. Combinaciones de negocios	179

Capítulo 8. La reforma inacabada de la NIC 38	183
1. Introducción	184
2. Crítica a la NIC 38	186
3. La armonización del concepto de intangible entre el FASB y el IASB	188
3.1. Marco general de la armonización	188
3.2. Mayor convergencia entre IASB y FASB	192
3.3. Proyecto del FASB sobre intangibles entre 2001 y 2004	194
3.4. Continuación por el IASB, 2004-2007	196
3.5. El proyecto del Instituto de Contabilidad de Australia (AASB) sobre reconocimiento inicial de los intangibles generados internamente	198
3.6. El proyecto de intangibles bajo el prisma del IASB	200
4. Conexiones de los intangibles con otros proyectos de reforma contable del IASB	201
5. Argumentos en contra de la reforma	204
Capítulo 9. El capital humano en la memoria y el informe de gestión	205
1. Introducción	206
2. Los modelos alternativos	208
2.1. Fundamentos	208
2.2. Indicadores clave de desempeño	209
2.3. Comunicaciones y metadatos	214
2.4. Relación de las principales aportaciones	215
2.5. Informes sobre intangibles y capital humano en la legislación comparada	219
2.6. Indicadores clave que pueden utilizarse en el informe de gestión	225
Capítulo 10. Marco conceptual del intangible estructural de capital humano	227
1. Los recursos humanos en la cadena de creación de valor	228
2. La gestión estratégica de RR. HH.	231
2.1. Introducción	231
2.2. Los RR. HH. como fuente de ventaja competitiva	233

2.3. Contenido de la GERH	234
2.4. Beneficios potenciales de la GERH	237
2.5. Obstáculos para el desarrollo de la GERH	237
3. Revisión de la literatura sobre gestión estratégica de RR. HH.	238
4. Institucionalización y GERH	241
Capítulo 11. El intangible estructural «capital humano»	243
1. Capital humano e intangible estructural de recursos humanos	243
1.1. El capital humano como atributo individual	246
1.2. El intangible estructural «arquitectura de RR. HH.» como un activo de la empresa	253
2. Fundamentos teóricos del concepto intangible estructural	254
2.1. La teoría macroeconómica del crecimiento	254
2.2. La teoría de la empresa basada en sus recursos	255
3. Identificación del intangible estructural	257
3.1. Actividad planificada	257
3.2. Herramientas de software	262
3.3. Determinación mediante cuestionario	263
3.4. Un ejemplo de intangible estructural. El BSCH	267
4. Valoración de la arquitectura de capital humano	269
4.1. Valoración de intangibles estructurales	269
4.2. Métodos de valoración aplicables a intangibles de acuerdo con el Consejo Internacional de Normas de Valoración	271
4.3. Método de comparación directa con el mercado	273
4.4. Enfoque de los ingresos	274
4.5. Método del costo	276
4.6. Método de comparación con el activo / sin el activo	276
5. La dimensión dinámica del capital humano	280
Capítulo 12. Experimentación: el capital humano en el sector asegurador español	283
1. Introducción	284
2. Cuestionario sobre capital humano en el sector asegurador español	285

3. Estudio sobre el capital humano en el sector asegurador	286
3.1. Plan estratégico de RR. HH.	286
3.2. Órgano que aprueba el PERH	288
3.3. Contenido del PERH	289
3.4. Seguimiento formal de la estrategia	291
3.5. Atención futura sobre el PERH	292
3.6. Instrumentos y políticas de gestión del CH	293
3.7. Consideración del personal como activo	294
3.8. Seguimiento del capital humano en las empresas aseguradoras	295
3.9. Seguimiento del capital humano como concepto colectivo	297
3.10. Indicadores que se tienen en cuenta en la valoración colectiva	298
3.11. Selección	299
3.12. Formación en el puesto de trabajo	300
3.13. Evaluación del desempeño	301
3.14. Política retributiva	303
3.15. Participación de los trabajadores	304
4. Conclusiones de la investigación	305
5. Posibilidades de registrar la arquitectura de recursos humanos como activo	307
Capítulo 13. Conclusiones	309
1. Principales resultados	309
2. Definición del concepto de intangible estructural de capital humano	311
3. Identificación del intangible estructural	314
4. Valoración del intangible estructural de capital humano	315
5. Resumen de las aportaciones de esta tesis	317
6. Líneas futuras de investigación	318
Bibliografía	321

RELACIÓN DE CUADROS-ESQUEMAS Y FIGURAS EN EL TEXTO

Cuadros-Esquemas

Núm.	Denominación	Pág.
1	Características de las distintas sociedades según Bell	18
2	El enfoque tradicional de RR. HH. frente al enfoque actual de C. H.	29
3	Premisas	36
4	Justificación para una contabilidad del capital humano	49
5	Balance de Telia Limited	55
6	Cuenta de resultados del capital humano de Telia Limited	56
7	Respuestas básicas a la cuestión de la contabilidad del C. H.	57
8	Métodos de valoración de una plantilla	81
9	Obstáculos para la medida del capital humano	92
10	La cadena de impacto	100
11	Intangibles	145
12	Intangibles según el IASC	175
13	Criterios del FASB en la valoración de las reformas contables	200
14	Transformación del factor humano en rentabilidad	228
15	Modelo de transformación del factor humano	229
16	Perspectivas en la gestión estratégica de RR. HH.	240
17	Distinción entre capital humano e intangible estructural	244
18	Balance de Infosys 2000	249
19	Tipología de las estrategias a adoptar	260
20	Cuestionario para determinar la existencia del intangible estructural	263
21	Publicaciones sobre Estándares de Valoración	272
22	Correlación tamaño de plantilla y existencia de plan estratégico	288
23	Dos enfoques para el capital humano	312

Figuras

Núm.	Denominación	Pág.
1	La cadena de creación de valor	252
2	Implantación de una estrategia de alto rendimiento	262
3	Resultado a la cuestión sobre la existencia de un plan est. de RR. HH.	287
4	Órgano que aprueba el Plan Estratégico de RR. HH.	289
5	Elementos integrantes del Plan Estratégico de RR. HH.	290
6	Seguimiento formal de la estrategia de RR. HH.	291
7	Futuro de Plan Estratégico de RR. HH.	292
8	Incidencia de las políticas de capital humano sobre resultados	293
9	Visión predominante del capital humano en la empresa	295
10	Seguimiento de atributos individuales de C. H.	296
11	Seguimiento del capital humano como concepto colectivo	297
12	Indicadores para valoración colectiva del capital humano	298
13	Procesos de selección	299
14	Formación	301
15	Evaluación del desempeño	302
16	Política retributiva	304
17	Participación de los trabajadores en la empresa	305