



Malgioglio, José María
Antoni, Elsa Raquel Josefina
Mancini, Carina
Tomasetti, María José

Instituto de Investigaciones Teóricas y Aplicadas, Escuela de Contabilidad

EL CAPITAL HUMANO COMO ELEMENTO DEL PATRIMONIO

INTRODUCCIÓN

A la hora de brindar los entes información a terceros, uno de los aspectos fundamentales es el relacionado con la composición y valuación del patrimonio.

En esto se tienen en cuenta fundamentalmente elementos tangibles y algunos intangibles como marcas de fábrica, derechos de edición, patentes de invención y unos pocos más que están en condiciones de alcanzar alguna forma de medición objetiva.

Hoy ya se reconoce que hay otros elementos que pueden llegar a poseer una importancia significativa, y a veces decisiva, al momento de la consideración del patrimonio, es la vinculada con el denominado "capital intelectual".

No hay duda que cuantificar estos componentes supone mayores dificultades.

El capital humano, integrante importante del concepto, requiere una especial atención por sus propias características y obliga al análisis de las distintas variables que lo conforman, a fin de facilitar elementos de juicio más completos a aquellos usuarios de la información útil para la toma de decisiones.

VALOR TRABAJO Y VALOR UTILIDAD

Tradicionalmente la contabilidad financiera ha tenido arraigo en enfoques eminentemente jurídicos y financieros, donde se aplica el concepto jurídico de propiedad, de allí la palabra patrimonio. En su concepción más profunda se han utilizado fundamentalmente la teoría del valor utilidad y del valor trabajo. La teoría del valor trabajo establece que el valor de un bien se determina por el trabajo socialmente necesario para ponerlo en disposición de consumo, por las remuneraciones acumuladas en los procesos de explotación, producción y distribución; de allí nace el concepto de costo histórico constituido por las remuneraciones al trabajo y al capital, incorporando un concepto según el cual el traba-



jo es el único creador de valor, negando la existencia de otro tipo de valoraciones.

Según la concepción del valor utilidad, el valor de un bien se determina por la capacidad de satisfacción de necesidades, hecho que implica que es la demanda de bienes, el mercado el determinante del valor. Sólo tienen valor los bienes destinados al mercado, siendo este último el que determine el precio de un bien o servicio. Esta teoría se expresa en contabilidad a través de los valores de mercado, compra, reposición o realización.

En este sentido la contabilidad financiera se convierte en un serio obstáculo al abordar el concepto de valoración, desde una óptica eminentemente restringida de contabilidad financiera.

EL CAPITAL INTELECTUAL Y UN COMPONENTE FUNDAMENTAL: EL CAPITAL HUMANO.

Cualquiera sea la forma de determinar las partes en que se divide el capital intelectual siempre está presente el Capital Humano, y ello obedece no sólo a sus características propias sino también a la importancia que el mismo tiene en la estructura y el funcionamiento de toda empresa.

Siguiendo a Roos y otros (1997), el capital humano se compone de tres tipos de recursos inmateriales: a) competencia (conocimientos, aptitudes, habilidades y know-how), b) actitud (motivación y capacidad de liderazgo) y c) agilidad intelectual (habilidad de los miembros de la organización para ser "rápidos mentalmente", innovación e iniciativa empresarial, capacidad de adaptación y de creación de sinergias, etc.).

El no presentar información contable sobre los recursos humanos conlleva un problema para las empresas y también para la sociedad en su conjunto, ya que esa falta informativa puede dar lugar a una incorrecta asignación de capitales, los que pueden terminar recalando en inversiones que no son las más productivas.

Los inversores están valorando algo que las propias empresas no incluyen en sus estados contables. Los ladrillos y el mortero de las empresas químicas, farmacéuticas, electrónicas, informáticas, de biotecnología y de telecomunicaciones sí son considerados como activos, mientras que las inversiones en recursos humanos e intangibles generadores de la mayor parte de sus ingresos no pueden encontrarse en sus cuentas anuales, según Lev, B. (1996).

Esta forma de actuar de las organizaciones acarrea un doble efecto que distorsiona la información destinada al usuario: por una parte el valor en libros de las empresas se encuentra subvaluado ya que no se incluyen en sus estados contables entre sus activos las capacidades y habilidades de su capital humano como fuente de generación de sus recursos futuros y, por otra parte,



también está subvaluado el beneficio que muestran esos estados contables al tratarse como gastos a los importes correspondientes a la selección, contratación y formación del personal hasta cuando éstos están correlacionados con ingresos futuros, constituyendo en consecuencia una fuente fundamental para la obtención de los futuros beneficios del ente. Como dicen Edvinsson y Malone (1999) cuando se refieren a lo que ellos llaman la paradoja fundamental de la inversión de los negocios modernos, según la misma: "si una empresa invierte en las cosas que la hacen competitiva, como capital humano y tecnología informática, a corto plazo sufre un deterioro de su cuenta de pérdidas y ganancias, lo cual reduce el valor del balance de situación y en consecuencia reduce el valor en libros de la organización. En otras palabras, cuanto más invierta la empresa moderna en su futuro, tanto menor será su valor en libros. Esto es absurdo".

LA NORMATIVA ARGENTINA: LOS COMPONENTES PATRIMONIALES EN LOS ESTADOS CONTABLES DE PUBLICACION

La Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, en la Resolución Técnica N° 16, que determina el Marco Conceptual de las Normas Contables Profesionales, en la parte referida a los elementos de los estados contables, define Activos diciendo que "un ente tiene un activo cuando, debido a un hecho ya ocurrido, controla los beneficios económicos que produce un bien (material o inmaterial con valor de cambio o de uso para el ente)". Luego agrega que "un bien tiene valor de uso cuando el ente puede emplearlo en alguna actividad productora de ingresos", y que para que un bien tenga valor para el ente, es excluyente que el mismo represente efectivo o equivalente en efectivo o tener aptitud para generar flujo positivo, y que, cuando se trate de "futuros flujos de efectivo o sus equivalentes debe estar asegurado con certeza o esperada con alto grado de probabilidad". Después, descartando la posibilidad de considerar las contingencias positivas (reafirmada en la Resolución Técnica N° 17, punto 4.8) dice que "Las transacciones o sucesos que se espera ocurran en el futuro no dan lugar, por sí mismas, a activos", afirmando finalmente que "El carácter de activo no depende ni de su tangibilidad ni de su forma de adquisición (compra, producción propia, donación u otra) ni de su posibilidad de venderlo por separado ni de la erogación previa de un costo ni de un hecho de que el ente tenga la propiedad". Rescatamos, por consiguiente, que para detentar un activo no es necesario su carácter de tangible ni la condición de propiedad.

A su vez, y en el mismo sentido, la Resolución Técnica N° 9, al desarrollar en su Capítulo III el Estado de Situación Patrimonial, define a los Activos Intangibles diciendo que "Son aquellos representativos de franquicias, privilegios y otros similares, incluyendo los anticipos para su adquisición, que no son bienes tangibles ni derechos contra terceros, y que expresan un valor cuya existencia depende de la posibilidad futura de producir ingresos" y, a continuación, hace una enumeración de los mismos al afirmar que "Incluyen, entre otros, los siguientes: Derechos de propiedad intelectual - Patentes, marcas,



licencias, etc. – Gastos de organización y preoperativos – gastos de desarrollo.”

De todo lo anterior se observa que la normativa vigente en la República Argentina en lo que hace al universo de la información contable de publicación, es decir hacia terceros, no contempla entre sus disposiciones reconocimiento de lo que se llama el Capital Intelectual. Si bien el capital humano no es una posesión de la empresa, como dice Bueno, puede en cierto grado disponer de él según contratos establecidos. Sin duda este aspecto constituye la parte más difícil de resolver para poder medir y contabilizar el capital intelectual, en razón de que no encaja en el modelo contable vigente conservador basado en el concepto de costo de adquisición.

Como consecuencia de esta situación, las empresas no incluyen datos sobre su capital humano en sus estados financieros. Sin embargo, cuando algunas de ellas sienten la necesidad de mostrar esa información recurren para ello comúnmente a incluirla en su Memoria Anual.

De todos modos, esto se realiza sin un esquema predeterminado y sin pautas generales que permitan análisis comparativos. En muchos casos denotan una intencionalidad de mostrar los aspectos relevantes que hacen a exaltar la buena imagen institucional, es decir hay en todo ello una implícita estrategia de marketing.

En el presente trabajo se realizó una búsqueda de empresas que publiquen sus estados contables y memorias en la Comisión Nacional de Valores tratando de obtener datos sobre cuáles y de qué manera las empresas ofrecen información no financiera sobre su capital humano. A modo de ejemplo se exponen los siguientes casos:

TELECOM ARGENTINA S.A.

Información incluida en la Memoria Anual al 31 de Diciembre de 2005

Recursos Humanos

Dotación Efectiva



Dotación efectiva

	2004	2005	Variación	
			Cantidad	%
Telefonía Fija				
Telecom Argentina	11.371	11.341	(30)	-
Telecom USA	3	3	-	-
	11.374	11.344	(30)	-
Telefonía Celular				
Personal	1.958	2.354	396	17
Núcleo	298	356	58	16
	2.256	2.710	454	17
Publicom	423	488	65	13
Total	14.053	14.542	489	3

Cultura Interna

Continuando con el proceso de difusión e implantación de los nuevos valores corporativos iniciados en 2004, se realizaron *workshops* con los gerentes y directores de la compañía, con el fin de difundir el nuevo modelo de competencias gerenciales y su alineación con los valores del Grupo Telecom.

Autodiagnóstico para el Cambio (APC)

Se realizó una nueva edición de la encuesta de clima laboral involucrando recursos internos para el diseño e implementación, y recursos externos para el análisis e interpretación de los resultados.

Mediante la modalidad electrónica Intranet-Internet, en forma anónima y con libre participación del personal, se realizó una toma de esta encuesta en el mes de junio, con un nivel de participación del 65%, que arrojó como resultado un nivel de satisfacción del 70%.

Desarrollo

Con el objetivo de continuar favoreciendo y gestionando el desarrollo del personal, se llevaron a cabo los programas de Análisis de Desempeño y Desarrollo Gerencial.

En su tercer año consecutivo, el programa de Análisis de Desempeño cumplió con el propósito de instalar en la organización una herramienta destinada a colaborar con los gerentes en el manejo de los recursos humanos.

En el marco del Programa de Desarrollo Gerencial iniciado en 2004 con el objetivo de conocer el potencial de los cuadros gerenciales y mandos medios de la



organización, se realizaron durante este ejercicio 76 evaluaciones de gerentes / ejecutivos y se comenzaron a implementar los planes de acción que surgieron de las evaluaciones hechas en 2004.

Para favorecer el desarrollo de los empleados se continuó con la administración y gestión de las búsquedas internas, de acuerdo con las necesidades del contexto organizativo. A través de esta herramienta se cubrieron 200 posiciones, mientras que otros 941 puestos fueron cubiertos mediante búsquedas externas.

Capacitación

Telecom mantuvo su estrategia de capacitación basada en acciones de formación interna, destinadas a sustentar los entrenamientos funcionales de la operación y acciones de formación externa para la profesionalización del personal.

En 2005 se dictaron, para la Unidad Telefonía Fija, 120.000 horas alumnos totales, de las cuales el 55% estuvo representada por actividades técnicas orientadas a la nivelación y actualización de temáticas asociadas con las nuevas tecnologías (principalmente del dominio Datos) dentro del contexto actual de negocio. El 45 % restante se basó en actividades que contribuyeron al desarrollo de competencias gestionales (trabajo en equipo, negociación, presentaciones efectivas y conducción de equipos para supervisores, entre otras).

En el ámbito de la Unidad Telefonía Móvil se dieron 30.000 horas alumnos totales de capacitación asociadas a la tecnología GSM y a la actualización de la fuerza de ventas.

El Grupo Telecom continuó fortaleciendo su vínculo con la Universidad de San Andrés, Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Universidad Torcuato Di Tella, Universidad del Salvador, a través de la formación de sus profesionales en postgrados y maestrías; como así también en el diseño y dictado de programas "in company" orientados a las especialidades claves para el negocio.

Relaciones Laborales

El año 2005 tuvo como rasgo distintivo en el contexto país el conflicto gremial, con exigencias de mejoras salariales y de condiciones laborales por parte de los sindicatos.

Telecom Argentina no fue ajena a estos reclamos. Hacia fines de 2005 comenzaron los conflictos con los gremios de base, que fueron coincidentes con el vencimiento de los acuerdos firmados en diciembre de 2004.

En paralelo se dio un proceso de escisión de los sindicatos que agrupan a los empleados de las ciudades de Rosario, Santa Fe, Chaco, Tucumán y Luján, que estaban bajo la órbita de la F.O.E.E.S.I.T.R.A, los cuales se alinearon con



la representación de F.O.E.T.R.A. Buenos Aires, planteando el inicio del proceso de formación de una nueva Federación, F.A.T.E.L.

También durante 2005, se recibieron reclamos judiciales por el concepto salarial "artículo 15 del CCT 201/92". Estos reclamos fueron tomados por los sindicatos de base y fueron también materia de negociación junto con mejoras salariales y de las condiciones laborales.

Como resultado de dichas negociaciones se establecieron nuevas condiciones para los empleados agrupados en F.O.E.E.S.I.T.R.A. y los sindicatos de las ciudades de Rosario, Santa Fe, Chaco, Tucumán, Luján y F.O.E.T.R.A. Buenos Aires.: un pago único en el mes de diciembre 2005, una nueva escala salarial aplicable desde enero 2006, y la reducción de la jornada laboral diaria desde marzo de 2006 (media hora para el personal que realiza trabajos de telegestión y 45 minutos para el resto del personal de base), teniendo como condición la de mantener la cantidad y calidad de la producción actual.

Al momento de la publicación de esta Memoria se encontraban pendientes de cierre las negociaciones con los gremios que representan al personal técnico y jerárquico, las cuales fueron pactadas para el mes de marzo de 2006. Provisoriamente y hasta ese momento se acordó otorgar sumas remunerativas fijas para estos empleados.

Compensaciones

Con el objetivo de analizar la competitividad externa de los grados salariales de la organización, se realizó en marzo de 2005 la encuesta de compensación total en la cual participaron 15 empresas líderes del mercado nacional. Sobre la base de los resultados se ajustaron las escalas salariales del personal fuera de convenio.

Adicionalmente, se realizaron acciones concretas para mantener la competitividad de los salarios de la compañía frente al mercado, como por ejemplo la liberación del tope de vales alimentarios al 10% del salario básico; el incremento de los vales de almuerzo; y la aplicación del Decreto N° 2005/2004 del Poder Ejecutivo Nacional y su posterior inclusión a la remuneración del personal fuera de convenio. En el mismo sentido se asignaron partidas específicamente destinadas a ajustes de salario por mérito.

Además se decidió otorgar una suma fija a todo el personal fuera de convenio no incluido en la política de gerenciamiento por objetivos, pagadera en enero de 2006 y como parte de las retribuciones del ejercicio 2006.

Por otra parte, se mantuvo la contratación de las prestadoras de servicios médicos Omint y Swiss Medical a partir de diciembre de 2005 se cambió la obra social pasando de A.S.E. a O.S.D.I.P.P.



SIDERAR S.A.

Información incluida en la Memoria Anual al 31 de Diciembre de 2005.

RECURSOS HUMANOS

La gestión de Recursos Humanos continuó orientada hacia la generación y profundización de programas de formación y desarrollo, analizando y rediseñando la estructura organizativa en base a las necesidades del negocio. La dotación de personal al cierre del ejercicio fue de 4.758 personas.

En el área de Empleos, se mantuvo la estrategia de incorporación de jóvenes profesionales llevándose adelante la quinta edición del Plan Junior. Este plan tiene como objetivo atraer y desarrollar jóvenes talentos con una visión integral de la empresa y el negocio a través de rotaciones por distintas áreas funcionales durante aproximadamente 9 meses. Asimismo, en el marco de la política de reclutamiento, se continuaron con los siguientes programas de pasantías:

- Pasantías Rentadas de Verano: orientadas a estudiantes del último año de la carrera universitaria en la que participaron 88 jóvenes de distintas especialidades y perfiles, durante los meses de enero, febrero y marzo.
- Pasantías Universitarias: este programa de pasantías rentadas, complementa la estrategia de reclutamiento de profesionales, y contó con la participación de 35 jóvenes.
- Pasantías Secundarias y Terciarias: este programa está orientado al reclutamiento de personal técnico.

Participaron de este programa 27 jóvenes.

Se implementó una nueva edición del Programa de Becarios en el marco del Plan de Jóvenes

Técnicos, a través del cual se incorporaron 95 jóvenes que a lo largo de doce meses atravesaron un plan de desarrollo que combina acciones de formación y experiencias en los talleres de mantenimiento.

Dentro de la política y el modelo de desarrollo de los recursos humanos, y con el objetivo de aprovechar al máximo las capacidades de cada persona, respondiendo a los requerimientos actuales y futuros de la organización, se invirtieron 150.000 horas/hombre en programas de formación.

Se destacan los siguientes programas:

- Programa Transformar FC, destinado a la formación transversal del personal fuera de convenio en conocimientos clave del negocio. A través de 5 módulos



de capacitación en aula y a distancia mediante la modalidad del E-Learning, 800 personas participaron de los 3 primeros módulos del programa:

Introducción a los procesos y productos, Control de gestión económico financiera, Mercados y ciclo comercial. A su vez, se diseñaron los módulos de RRHH y Sistemas durante este ejercicio.

- Programa de Ingeniería y Gestión del Mantenimiento, realizada junto con otras sociedades de la Organización Techint y la Universidad Austral.
- Programas de Desarrollo Directivo y de Negocios en la Escuela de Dirección y Negocios de la Universidad Austral.
- Otros Programas de Formación Avanzada según perfiles.
- Programa de formación en temas específicos desarrollados por docentes del Instituto Balseiro, se realizó una actividad sobre "Análisis Estadístico de Sistemas Tecnológicos Complejos".
- Programa Transformar DC, enfocado en la capacitación del personal convenionado. Se implementaron los 3 primeros módulos de capacitación en aula, participando alrededor de 2.000 personas en el primer módulo, y 1.500 personas en el segundo.
- Polimodal para Adultos, se implementó junto con el Instituto Tecnológico Rafael de Aguiar el programa de educación destinado a aquellos que completaron el nivel primario y tienen interés en continuar sus estudios. Alrededor de 400 personas están participando del programa, en Plantas San Nicolás, Florencio Varela y Ensenada.
- Programa Rol Gerencial y Formación de Supervisores, destinado a gerentes, jefes de departamento y supervisores con personal a cargo: se realizó una prueba piloto con 80 jefes y gerentes del sector - 9 - industrial que participaron de actividades sobre Liderazgo e Innovación y Creatividad. Se avanzó con foco en 3 ejes de trabajo: Modelo de Gestión, Estilo Gerencial y Gestión de RRHH.

En el área de Higiene y Seguridad se profundizó la implementación de Cuadros de Comando (por Departamento y Supervisión) para el control y seguimiento de las acciones preventivas contenidas en el Plan Anual de Seguridad.

Con respecto a los Métodos Operativos de Trabajo (MOT) se realizó una fuerte actividad de actualización, carga a los sistemas informáticos (DUPP) para la disponibilidad on line de sus versiones actualizadas y una amplia capacitación al personal. Se comenzó la implementación de un Programa de Comportamiento Seguro en las Unidades de planta Florencio Varela.



Se otorgaron 337 préstamos a dependientes para la refacción, remodelación y/o ampliación de viviendas, para la compra de PC, atendiéndose también diversos casos sociales.

En el marco de becas para hijos del personal y dependientes, la Fundación Rocca contribuyó a que se otorguen 64 becas Polimodales y 25 universitarias de interés empresario. También se entregaron 189 Becas Promoción Siderar para el nivel Polimodal y 50 para estudiantes universitarios.

Fueron asignadas 13 Becas de Estudio para hijos del personal, dependientes y estudiantes de la comunidad que asisten al Instituto Tecnológico Rafael de Aguiar de San Nicolás.

Dentro del Programa de adolescencia, se desarrollaron junto con la Fundación SALVAT Talleres de Emprendizaje, dirigidos en esta oportunidad a 160 chicos de 18 años de edad, hijos del personal, para acercarles un enfoque que contribuya a su proyecto de desarrollo futuro.

En las colonias y campamentos participaron este año 1.600 hijos del personal, y 2.180 familiares.

Cabe destacar que continuó desarrollándose la Colonia para Niños con Necesidades Especiales.

METROGAS S.A.

Información incluida en la Memoria Anual al 31 de Diciembre de 2005.

9.7 Recursos Humanos

La dotación de la Sociedad al 31 de diciembre de 2005, asciende a 1.001 empleados. MetroGAS continuó privilegiando la redistribución de funciones, la estabilidad del personal con antigüedad en la empresa y un manejo conservador de los recursos presupuestarios.

En atención a la variación del costo de vida y los movimientos salariales producidos en el mercado se implementó un incremento promedio del 15 % para todo el personal de la Sociedad. Por otro lado, hasta el mes de octubre de 2005 se dio cumplimiento al pago de la asignación no remunerativa establecida por el Decreto N° 2.005/04, de carácter obligatorio para el personal comprendido en el convenio colectivo de trabajo y a partir del mes de octubre 2005, de acuerdo al Decreto N° 1.295/2005, se paga un concepto remuneratorio de carácter obligatorio.

Por último, en el mes de julio del corriente año, se firmó un Acuerdo con STIGAS otorgando a partir del mes de octubre de 2005 una bonificación para los



empleados de la Sociedad en el consumo de gas natural para uso doméstico con un límite anual.

Cabe aclarar que se mantienen vigentes los planes de salud, tanto para el personal de convenio como de fuera de convenio, con significativos esfuerzos para mantener los costos de las prestaciones médicas sin deteriorar el nivel de prestaciones profesionales. Con el objetivo de mejorar la prestación de salud al personal, se realizó un acuerdo entre la Obra Social de Trabajadores de la Industria del Gas, la prestadora médica Docthos y MetroGAS.

En el capítulo de desarrollo de buenas prácticas de management se enfatizó el aspecto vinculado con liderazgo participativo. De esta manera, los encuentros de "team building" de directores, gerentes y jefaturas facilitaron el intercambio de opiniones. Los programas de formación de supervisores y profesionales contaron con la presencia activa de las jefaturas en el planeamiento de acciones de mejora del desempeño individual de participantes para el liderazgo e integración de equipos de trabajo, respectivamente.

Desde al área de capacitación se produjo el lanzamiento del programa de creatividad e innovación destinado a conductores y profesionales de la empresa, entrenamiento al personal general respecto a temas de seguridad basada en comportamientos y se realizaron actividades de calidad de atención entre personal administrativo y operativo para la detección de áreas de mejora en procesos de interacción compartida. Asimismo se produjo el lanzamiento del programa de continuidad educativa, con el objetivo de proveer a la alfabetización de adultos dentro de los niveles de escolaridad primaria y secundaria.

Dentro de las prácticas comunicacionales de la conducción se mantuvieron los desayunos con el personal, las visitas programadas a diferentes locaciones de la empresa y el ejercicio de comunicación en cascada. Se introdujo en este ámbito de actuación una nueva práctica: las reuniones entre líderes con el propósito de fomentar el intercambio de experiencias de liderazgo de equipos de trabajo entre Directores, Gerentes y Jefes de la organización.

SOLVAY INDUPA S.A.I.C

Información incluida en la Memoria Anual al 31 de Diciembre de 2004.

ORGANIZACIÓN Y PERSONAL

La Sociedad ha seguido aplicando con éxito los programas de Becas y Pasantías para estudiantes secundarios y universitarios que posibilitarán la cobertura de puestos de trabajo en el futuro. También ha recibido la colaboración de estudiantes universitarios extranjeros que, guiados por cuadros experimentados, han dejado valiosos aportes a la organización.



Durante el año, se ha avanzado en la implementación de nuevas herramientas de gestión y se han consolidado las ya existentes por medio de la capacitación y el entrenamiento de los colaboradores, tanto dentro como fuera de la empresa.

La Sociedad ha privilegiado las buenas relaciones laborales y el diálogo constructivo con las comisiones internas y las organizaciones gremiales; situación que ha evitado conflictos y sus secuelas en términos de pérdidas de horas de trabajo.

DOTACION

<u>Ubicación</u>	<u>31/12/2004</u>	<u>31/12/2003</u>
BAHIA BLANCA	339	333
BUENOS AIRES	44	50

POLITICA DE REMUNERACIONES

Las modalidades de remuneración que aplica la Sociedad y su controlada son sustancialmente las mismas, y consisten en jerarquizar los niveles salariales en base a un sistema de descripción y evaluación de tareas por factores (SISTEMA HAY) con la finalidad de optimizar la relación interna entre los puestos de trabajo.

Se aplica la misma política para el personal mensualizado, los niveles de supervisión y jefatura, los cuadros gerenciales y para aquellos miembros del Directorio que cumplen funciones técnico administrativas en relación de dependencia con Solvay Indupa S.A.I.C.

RESUMEN DE LOS INFORMES ANALIZADOS

Para el presente trabajo se analizó la información de un número de empresas que publican sus estados contables acompañados de su memoria anual. Luego se hizo una selección direccionada, sobre el criterio de publicación de mayor información, de cuatro de ellas que incorporan en esa memoria datos referidos al personal que desarrolla tarea en esos entes.

Generalmente lo hacen en un capítulo que suelen titular *Recursos Humanos* y desarrollan en el mismo todo lo que podría interpretarse consideran digno de mención.

Con la idea de realizar un análisis conjunto de la información ofrecida por las cuatro empresas podría resumirse la misma tomando algunos conceptos puntuales que están aludidos en esa información y que fueron clasificadas de la siguiente manera:



CONCEPTOS CLASIFICADOS DE LAS MEMORIAS	EMPRESAS			
	Telecom	Siderar	Metrogas	Solvay Indu.
Búsqueda de opinión del personal.	X		X	
Capacitación para los mandos.	X	X	X	
Actualización tecnológica o no para Todo el personal.	X	X	X	X
Cuidadosa selección de personal nuevo.	X	X		
Acuerdos con sindicatos.	X			X
Ajuste salarial comparativo.	X		X	X
Higiene y seguridad.		X		
Extensión de servicios recreativos para Familiares del empleado		X	X	

CONCLUSIONES

El único punto de coincidencia para las cuatro empresas analizadas es que realizan, aunque con distinta intensidad, la actualización del personal. Tres de ellas agregan capacitación para niveles gerenciales. También tres de ellas intentan reajustes salariales comparativos. Sólo dos organizan contactos con su personal para recabar información sobre las bases. Dos empresas acuerdan con los sindicatos para mejorar las condiciones laborales y también dos empresas realizan servicios educativos y recreativos para familiares del personal. No se han encontrado otras coincidencias.



Por lo dicho, la información es claramente dispar, lo que patentiza la ausencia de una normativa o pauta orientadora, y la posible intencionalidad de favorecer el propio marketing.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BIONDI, M (2001): "El capital intelectual. Los recursos humanos como recurso de las empresas". Desarrollo y Gestión. Año II, N° 20, Tomo II. Errepar. Buenos Aires, Mayo 2001.

BUENO, E.: "El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual". Boletín Estudios Económicos. Asociación de Licenciados de la Universidad de Deusto. N° 164.

EDVINSSON, L. y MALONE, M.S. (1999): "El capital intelectual". Ed. Gestión 2000. Barcelona 1999.

FEDERACION ARGENTINA DE CONSEJOS PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONOMICAS: "Resolución Técnica N° 16".

LEV, B.(1997): "The Boundaries of Financial Reporting and How to Extend Them". International Conference of Industrial Competitiveness in the Knowledge*Based Economy. Estocolmo, 1997.

MALGIOGLIO, J.M. y otros (2005): "La importancia del capital humano y los informes contables" 10as. Jornadas de Investigación en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas. UNR. Rosario, Noviembre de 2005.

ROOS, L, y otros (1997): "Intellectual Capital: navigating the new business landscape". London: Macmillan Press, 1997.

FUENTES

Comisión Nacional de Valores de la República Argentina: www.cnv.gov.ar