



La financiación de la formación permanente: cuestiones clave¹



Jittie Brandsma

Centro de Investigación Aplicada sobre Enseñanza, Universidad de Twente, Países Bajos

Introducción

La formación continua y la formación permanente son temas de gran prioridad. Y aunque no sean recientes, parecen polarizar actualmente la atención política y pública en mayor grado que nunca. Publicaciones como el Libro Blanco de la Comisión Europea "Enseñar y aprender: hacia una sociedad del conocimiento" y el informe de la OCDE "Formación permanente para todos" (publicados ambos en 1996) refuerzan esta impresión. Los debates sobre los mecanismos y los incentivos para incrementar las inversiones en la formación forman parte de muchos programas políticos en diversos países, por ejemplo en el Reino Unido, Noruega, Islandia y Países Bajos, quienes han creado recientemente comisiones o programas de acción nacionales con el objetivo de reforzar o de llegar a crear algún tipo de "sistema" o mejor, de construir una "sociedad del conocimiento".

Si se examinan las diversas iniciativas políticas se aprecia claramente que la creencia en la necesidad de incrementar las inversiones en formación y recursos humanos se apoya en una idea muy compartida sobre los desafíos que afrontan las economías y las sociedades. Retos como el cambio demográfico, la globalización de las economías y de las sociedades, el empleo muy difundido de tecnologías de información y comunicación y los cambios en las estructuras del trabajo y del mercado de trabajo. Sin embargo, los diversos intentos para hallar vías que aumenten estas inversiones en la formación revelan también algunos de los problemas básicos a los que se enfrentan políticos e investigadores. Uno de los problemas cruciales es el de conseguir demostrar la rentabilidad de estas inversiones.

Ello presupone que las personas -ciudadanos o empresas- solamente invertirán en la formación si consiguen extraer un beneficio de ella. Aun cuando este racionalismo estricto aplicado a una opción pueda ponerse en duda (hay suficientes ejemplos de personas que aprenden "por divertirse"), no puede negarse que la cuestión de la rentabilidad de las inversiones formativas constituye un tema importante, sobre todo cuando deben asignarse recursos "escasos" entre prioridades que compiten entre sí. Otro tema importante que surge en cuanto se plantea el primero es el de quién debe pagar qué parte de la formación. Es improbable que los fondos públicos puedan proporcionar en solitario los incrementos necesarios para la inversión en formación y en recursos humanos, dados los límites presupuestarios que afrontan muchas administraciones públicas. No obstante, dada la información relativamente escasa sobre la rentabilidad de las inversiones formativas, es cuestionable si las empresas privadas o los hogares familiares estarán dispuestos a incrementar sus inversiones.

Temas cruciales dentro del debate sobre el incremento de inversiones en recursos humanos y la financiación de la formación permanente son, por tanto:

- ¿quién debe pagar qué partes de la formación?
- ¿cuál es el rendimiento de la inversión en recursos humanos?
- ¿se dispone de mecanismos idóneos alternativos para fijar el rendimiento de las inversiones en formación y recursos humanos?

Pero antes de examinar estas cuestiones resulta necesario plantear brevemente el

La conciencia de la necesidad de incrementar la inversión en formación y en recursos humanos se apoya en una visión muy compartida de los desafíos que las economías y las sociedades deben afrontar. Los intentos para encontrar vías que aumenten realmente las inversiones formativas resaltan que un problema fundamental consiste en poder demostrar que estas inversiones son rentables.

1) Este artículo es una revisión del Informe de síntesis escrito para la Conferencia Temática sobre el Objetivo 5 del Libro Blanco "Un tratamiento equivalente para las inversiones en capital y las inversiones en formación", propuesta por la Sra. Cresson y organizado por la Comisión Europea, DGXXII. No obstante, este artículo refleja exclusivamente las opiniones y puntos de vista del autor.



“Una cuestión central con respecto a las políticas de inversión pública y privada en formación profesional es la de quién es responsable de dicha inversión.”

contexto de la sociedad del conocimiento en sentido amplio, asumiendo que el tema de la inversión de recursos humanos no puede reducirse simplemente al problema de la inversión económica y de la rentabilidad de la misma.

Quién debe pagar qué parte de la formación?

Una cuestión central con respecto a las políticas de inversión pública y privada en formación profesional es la de quién es responsable de dicha inversión. La cuestión esencial es fijar dónde acaba la responsabilidad de la financiación pública. Se trata sin duda de un asunto complicado y, aunque tenga un gran interés político, no es nada fácil de resolver.

Desde el punto de vista de la empresa, la inversión en formación y en recursos humanos no sólo resulta necesaria para sobrevivir y continuar funcionando en un mercado muy competitivo, desarrollando las cualificaciones y competencias necesarias e innovadoras, sino también para transformar la organización empresarial en una organización autoformativa. Las empresas deben pasar de la captación de cualificaciones a la construcción de las mismas, lo que significa que convertirse en una organización autoformativa requiere algo más que una pura inversión (Drake, 1996). Se requieren cambios organizativos y una reorganización de los procesos del trabajo. La inversión en recursos humanos se ha centrado durante mucho tiempo (aunque no solamente) en el desarrollo individual. Una organización autoformativa requiere algo más que el incremento de conocimientos, cualificaciones y competencias individuales. Requiere el desarrollo de una formación “colectiva”, lo que implica reorganizar los procesos del trabajo y orientarlos hacia un tipo de organización que estimule y recompense el aprendizaje mutuo.

Una consecuencia fundamental para los ciudadanos de la realización de una sociedad del conocimiento es reconocer que una “buena” formación inicial -ya sea de carácter general o profesional- no resulta ya suficiente para una vida laboral y el empleo durante toda la vida. Las personas deben darse cuenta de que una

reconversión formativa resulta inevitable y probablemente necesaria varias veces durante toda una vida laboral. Ello coloca a la inversión individual o privada (doméstica) en una perspectiva completamente distinta: por un lado, indica que la flexibilidad es uno de los nuevos requisitos esenciales para los trabajadores individuales, y por otro resalta hasta cierto grado la responsabilidad individual de desarrollar conocimientos y cualificaciones. Esta responsabilidad ofrece una connotación “preventiva” (Brandsma, Kessler & Münch, 1995); invertir en el desarrollo de conocimientos y cualificaciones es necesario para prevenir el envejecimiento de competencias y el paro, o para estar preparado ante posibles desastres, como el cierre de una empresa o la reestructuración de un sector económico vital. No obstante, será muy difícil prever si dicha inversión “preventiva” será en la realidad auténticamente fructífera. Más aún cuando la “necesidad” de dicha inversión y su rendimiento desde un punto de vista individual depende asimismo de factores exógenos, como las fluctuaciones en el mercado de trabajo y los ciclos económicos (Kodde, 1987). Tomando esto en cuenta, una inversión en la formación puede considerarse como una inversión “de riesgo”.

Así y todo, es difícil esperar que los ciudadanos afronten el problema por sus propios medios. Se precisan estructuras de apoyo e incentivos, desde luego al menos para aquellos grupos que, ya sea por sus cualificaciones anticuadas o por haber caído en el paro de larga duración, corren riesgo o sufren ya las consecuencias de una marginalización.

Los actuales mecanismos de financiación

La observación de los mecanismos actuales de financiación revela una especie de “financiación mixta”, en la que tanto ciudadanos como empresas y fondos públicos (estatales) contribuyen a financiar la formación profesional. Sin embargo, la división de las responsabilidades de financiación parece presentar diferencias y no ser estable. La formación profesional inicial se financia en su mayor parte con fondos públicos, con la excepción de los sistemas de aprendizaje, cofinanciados por los empresarios (que en algunos ca-



Los costes corren con la mayor parte de los costes). Esta cofinanciación de la formación de aprendizaje, simultáneamente, la hace vulnerable: el número de alumnos en los sistemas de aprendizaje parece variar en función de las tendencias económicas. En periodos de recesión o de fuertes presiones para reducir costes, las empresas tienden a disminuir los costes de formación y también el número de aprendices. Sin duda alguna, en los países donde coexisten la formación profesional de jornada completa financiada con fondos públicos y la formación de aprendizaje o en la empresa cofinanciada por ésta, estas oscilaciones cíclicas en los admitidos a una formación de aprendizaje suelen someter al sistema público a la presión de absorber alumnos en exceso (Brandsma, 1997a; Schedler, 1996). Con respecto a la formación profesional postinicial (formación continua o complementaria) podría esperarse que las inversiones privadas constituyesen su fuente principal de financiación. Y sin embargo, la contribución de fondos públicos en este campo resulta fundamental.

Desconocemos la magnitud de las inversiones por los ciudadanos y los fondos públicos en la formación profesional, lo cual se debe en parte al hecho de que no se pueden calcular fácilmente y con exactitud las cantidades destinadas a formación por mecanismos específicos de financiación -como la exención de tasas o la reducción de impuestos. No obstante, se ha calculado que esta inversión es bastante alta y que la proporción de fondos públicos asciende en el caso de formaciones específicas (cursos de larga o mayor duración) o grupos destinatarios específicos (los menos cualificados).

En cuanto a la financiación pública, la cuestión de su misión u objetivo resulta muy importante. ¿Debe la inversión pública:

- funcionar como colchón para aquellos que de otra manera se verían privados de una formación; o bien
- dedicarse a fomentar las inversiones privadas en la formación? Ello nos lleva a la cuestión de cómo estimular las inversiones privadas, garantizando a la vez que todas las personas puedan beneficiarse de una formación profesional.

La dispersión de las “responsabilidades de inversión”

La cuestión de quién debe pagar determinadas partes de la formación conduce inevitablemente al tema de la dispersión de las responsabilidades de inversión, que resulta bastante complejo. Las materias relativas a la responsabilidad de costes y la definición de éstos son de naturaleza política. Pero así y todo la creación de una sociedad del conocimiento requerirá la colaboración de ciudadanos y familias, empresas y gobiernos (Schedler, 1996).

La cuestión sobre la dispersión de las responsabilidades de inversión remite a dos temas fundamentales:

El primero se refiere a la infrainversión en recursos humanos que tiene lugar en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Podemos asumir que esta infrainversión viene causada por aspectos tanto económicos como organizativos (por ejemplo: dificultades para sustituir a los trabajadores en periodo formativo, falta de conocimientos, insuficiente experiencia sobre la formación como herramienta para resolver problemas específicos dentro de la organización). Aparte de estos obstáculos organizativos y económicos, es probable que un impedimento fundamental para las inversiones de las PYMES en recursos humanos sea que éstas no pueden estimar los beneficios de su inversión en la formación. En una situación en que existe la suficiente oferta de trabajadores cualificados en el mercado de trabajo, o donde es posible “captar” a trabajadores cualificados de otras empresas, puede ser más atractivo para las PYMES contratar a fuerza de trabajo cualificada y recientemente formada, en lugar de invertir en la formación de su propio personal. Ello indica que la cuestión más importante relativa al fomento de la inversión en recursos humanos por parte de las PYMES podría no ser de materia económica o fiscal, sino consistir más bien en la creación de una cultura de la formación.

La segunda cuestión atañe a la posición que ocupan las personas de escasas cualificaciones. La inversión en la formación de los asalariados de bajas cualificaciones resulta bastante poco atractiva para

***“Debe la inversión pública:
- funcionar como colchón
para aquellos que de otra
manera se verían privados
de una formación; o bien
- dedicarse a fomentar las
inversiones privadas en la
formación?”***



“(...) se conciben y aplican nuevos mecanismos de financiación con el objetivo de aumentar la responsabilidad individual de los ciudadanos (o incluso su inversión) en la enseñanza general, o de incrementar el compromiso y la responsabilidad económica de las escuelas y centros educativos (...).”

las empresas, ya que su rendimiento podría ser finalmente mucho menor en comparación con las inversiones en la formación de otros grupos de trabajadores. Sin embargo, el hecho de que existan en los Estados Miembros de la UE grandes cantidades de trabajadores manuales no cualificados o de bajas cualificaciones y grupos numerosos sin ningún tipo de auténtico título profesional evidencia que la no inversión en la formación de estos grupos provocará la marginalización de los mismos. Así y todo, los esfuerzos necesarios para que estos grupos alcancen un nivel satisfactorio de formación resultan tremendos. Ello conduce a la cuestión de establecer prioridades formativas, entre programas para los trabajadores ya bien cualificados o formaciones para aquellos con competencias anticuadas y amenazados por una marginalización.

Nuevos mecanismos de financiación en la enseñanza general

Si bien parece frecuentemente que el tema de la inversión está muy relacionado con los debates sobre la necesidad de formar y desarrollar recursos humanos, se observan también polémicas semejantes dentro de la financiación de la enseñanza general. Una buena enseñanza general constituye una premisa necesaria para poder construir una sociedad del conocimiento.

Todos los países europeos parecen hallarse confrontados a una expansión más o menos considerable de la enseñanza general, y en particular de la enseñanza superior. La expansión de la enseñanza general plantea nuevas cuestiones: dado que ésta se financia en gran medida con fondos públicos, y que éstos están disminuyendo o se encuentran al menos sometidos a fuertes presiones, la cuestión consiste no solamente en gastar dichos fondos de la manera más eficaz posible, sino en plantearse también hasta qué punto el Estado debe hacerse responsable de la financiación de la enseñanza general. Están en discusión los actuales principios de financiación, y se conciben y aplican nuevos mecanismos de financiación con el objetivo de aumentar la responsabilidad individual de los ciudadanos (o incluso su inversión) en la enseñanza general, o de incrementar el compromiso y la responsabilidad económica

de las escuelas y centros educativos (West 1996).

Pueden encontrarse ejemplos de estos nuevos mecanismos de financiación dentro de la enseñanza superior, donde se ha intentado incrementar el nivel de las inversiones individuales realizando cambios en los programas de apoyo a los estudiantes (por ejemplo, los programas de préstamos), en combinación con un incremento en las tasas de matrículas. Estos programas de préstamos parecen ofrecer a los estudiantes un incentivo para acabar sus cursos en el tiempo previsto teóricamente para ellos. Sin embargo, indirectamente un efecto colateral podría ser el de desanimar a determinados grupos de estudiantes (por ejemplo, los procedentes de familias con menos recursos, que temen el riesgo económico), y, por otra parte, influir sobre las opciones de estudios (los estudiantes elegirían carreras “fáciles” o aquellas que garantizasen un empleo bien remunerado), lo que influiría también indirectamente sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

Otros ejemplos son la creación de vales y de “financiación por unidad” o “financiación por productos”. El sistema de los vales parece tener por objetivo dar mayor espíritu crítico y conciencia a los ciudadanos como consumidores de enseñanza, e instaurar un cierto nivel de competición entre las escuelas y los centros educativos. Se espera en ocasiones que ello aumente la calidad de la enseñanza, ya que supone que los ciudadanos (padres o estudiantes) optarán por las ofertas de mejor calidad y forzarán con ello a las escuelas a mejorar continuamente la calidad ofrecida. Ello puede situarse en el contexto de incrementar el interés y la responsabilidad económica de las escuelas, filosofía central de la financiación por productos o resultados educativos. La creación de estos mecanismos de financiación suele acompañarse con frecuencia con medidas de descentralización y mayor autonomía para las escuelas y centros educativos. Se considera que una mayor autonomía es una premisa necesaria para aumentar el interés y la responsabilidad económica de las escuelas.

Mecanismos de financiación como los vales y la financiación por resultados ocasionan sin embargo otro tipo de cuestio-



nes, o incluso de problemas. Con respecto al sistema de los vales, aparte de los problemas administrativos que plantea, surgen dos problemas esenciales:

En primer término, la utilización de vales implica la aplicación de principios del mercado al sistema educativo, si bien asume a la vez que el sistema educativo no puede mantenerse como mercado puro. Dada la existencia de currículos nacionales, estructuras nacionales de cualificación o mínimos profesionales reglamentarios (para médicos, enfermeras, etc.), la mayor parte de las escuelas o centros educativos ofrecen más o menos los mismos programas o productos. Si bien pueden subsistir diferencias entre las escuelas en algunos aspectos como materias no obligatorias, métodos didácticos, materiales y por supuesto su eficacia, sigue siendo cuestionable si la enseñanza constituye un auténtico mercado en términos económicos, pues éste se caracteriza por la plena competición (mercancías homogéneas, un mercado transparente y flexible) (Brandsma, 1993). Es evidente que el sistema educativo no cumple estas "condiciones" teóricas. Aunque se disponga como en el Reino Unido (UK) de cifras sobre la eficacia escolar, la información sobre otras características no suele ser accesible para todo el "mercado", o resulta difícil de obtener o de evaluar (Boyd & Crowson, 1981). En segundo lugar, al ser un mercado imperfecto, la aplicación de principios de mercado como los vales educativos puede dar lugar a beneficios diferentes para los diversos grupos socioeconómicos, con el riesgo que ello conlleva para la igualdad. Factores como los medios económicos, las facilidades de transporte, la autonomía y la capacidad para situar las informaciones correctas (que dependen con frecuencia de los contextos educativos y profesionales de los padres) pueden limitar la opción para algunos grupos o ampliarla para otros.

Dado que la financiación por resultados suele ir muy asociada a un mayor nivel de autonomía, resulta difícil evaluar los beneficios de estos nuevos mecanismos regulatorios (Van Amelsvoort c.s., 1995; Fracchia, 1996). Algunos indicativos señalan que la mayor autonomía escolar conduce a una mayor eficacia. Sin embargo, las pruebas de esta relación no son aún convincentes y puede cuestionarse

si será posible en algún momento demostrar una relación causal entre ambos fenómenos.

Por otro lado, algunas señales indican que los mecanismos de financiación como la financiación por resultados presentan efectos secundarios indeseables. Puede afirmarse en general que la financiación por resultados o productos puede activar una "tendencia a evitar los riesgos". Las escuelas que temen las negativas consecuencias económicas de este mecanismo de financiación intentarán evitar las mismas, ya sea a través de una mayor selectividad en la fase de admisión, seleccionando a los alumnos con las mayores oportunidades (pronosticadas) de dar un buen rendimiento (la "crema" o "nata" de las solicitudes de matriculación) o, en la fase de salida, rebajando sus niveles en los casos en los que sean responsables de la evaluación (aún parcial) del rendimiento de sus estudiantes. Aun cuando esta "tendencia a evitar los riesgos" pueda ejercer efectos secundarios negativos o al menos efectos contrapuestos a las intenciones de la financiación por resultados, no puede negarse que este comportamiento como tal se debe (en parte) a factores de contexto externos al control de la escuela, a los que ésta debe enfrentarse. Sabemos que uno de los "motivos" principales de las diferencias en el rendimiento escolar son las diferentes características del entorno de los alumnos (inteligencia, estudios previos, raza, contexto socioeconómico). En la mayoría de las escuelas, la realidad es (sobre todo para las escuelas públicas) que la población del vecindario o del distrito donde la escuela se halla situada determina el modelo de población escolar. Sabemos también que, aun cuando exista un consenso sobre la gran influencia de las escuelas, apenas existen datos (consistentes) sobre las características específicas que convierten algunas escuelas en más eficaces que otras. En otras palabras, aún sabemos muy poco sobre los elementos que hacen que algunas escuelas sean más eficaces y eficientes que otras (Van Amelsvoort c. s., 1992; Bosker, 1992; Brandsma c.s., 1994).

Tanto el incremento general de la participación en la enseñanza general como la ampliación de ésta (en particular el mayor número de matriculaciones en la en-



“Con respecto a los beneficiarios de la inversión en la formación o en recursos humanos, las dificultades principales surgen al intentar fijar con claridad y sin ambigüedades quiénes se benefician de qué tipo de formación. Esto no atañe a la cuestión de si las inversiones formativas aportan beneficios como tales. Parece evidente que una inversión en enseñanza o formación resulta rentable por diversos motivos (...)”

“Esta cuestión sobre la magnitud de los beneficios obtenidos, (...) lleva a plantear el problema de la medición. ¿Sería posible registrar el rendimiento de las inversiones en formación o en recursos humanos?, ¿puede medirse dicha rentabilidad en términos cuantitativos o económicos?”

señanza superior someten al sistema de financiación de la enseñanza general a una grave presión. Ello ha hecho surgir la cuestión de si el Estado debe o no hacerse responsable de financiar toda la enseñanza general, o debe limitarse exclusivamente a la enseñanza obligatoria.

Casi todos los razonamientos anteriores son argumentaciones de mercado. Sin embargo, ya se ha indicado que los presupuestos implícitos sobre si la enseñanza y la formación pueden considerarse como un sistema de mercado podrían no ser válidos. Estas argumentaciones de mercado llevan a plantear la conveniencia de transformar los sistemas educativo y formativo en un sistema económico. La medida sería ciertamente cuestionable para la enseñanza obligatoria o todo mínimo de escolaridad socialmente deseado (lo que puede ir más allá de la escolaridad obligatoria). Desde el punto de vista de garantizar la igualdad dentro del sistema educativo y considerando el carácter “digno” de la enseñanza general, podría argumentarse que la responsabilidad de la enseñanza general debe recaer sobre la administración pública (Brandsma, 1993, 1997b; Ritzen, 1989).

Los costes de la enseñanza general no son transparentes, ni lo son sus resultados o la productividad del sistema educativo general, aun cuando se financie con fondos públicos. Simultáneamente, resulta difícil para aquellos que contribuyen a la financiación pública evaluar la calidad del producto como tal, es decir, el valor que reciben por el dinero invertido.

Beneficios y rendimientos

El tema de la inversión en recursos humanos y particularmente de su rentabilidad o sus rendimientos es de crucial importancia. Debido a la necesidad general de una mayor inversión en recursos humanos, debe estudiarse sin duda la posibilidad de incrementar la inversión (privada) y de evaluar los correspondientes beneficios.

Con respecto a los beneficiarios de la inversión en la formación o en recursos humanos, las dificultades principales surgen al intentar fijar con claridad y sin

ambigüedades quiénes se benefician de qué tipo de formación. Esto no atañe a la cuestión de si las inversiones formativas aportan beneficios como tales. Parece evidente que una inversión en enseñanza o formación resulta rentable por diversos motivos (véase Coopers & Lybrand, 1996; Gelderblom & De Koning, 1994; Groot, 1994), pero también se escuchan voces escépticas. Tessaring (1997) mantiene que desde los años sesenta son varios los análisis en el campo de la teoría educativa que han mostrado la existencia de sólidos beneficios individuales y sociales de las inversiones en educación, admitiendo que la educación contribuye considerablemente al crecimiento económico y de los ingresos. Los análisis actuales del crecimiento endógeno confirman esta opinión. Sin embargo, tal y como observa Tessaring, los resultados son aplicables principalmente a la enseñanza general y no a la formación profesional, cuyos efectos parecen ser mucho menos importantes -según sugieren los datos existentes. Tessaring precisa, además:

“La determinación del rendimiento de la formación profesional constituye claramente un campo de investigación que, en mi opinión, aún sigue sin tratarse de la manera conveniente y que debiera ser una de las prioridades de la investigación. Lo mismo puede decirse de los rendimientos inmateriales de la enseñanza”.

De aquí parece deducirse que los temas que deben analizarse con mayor detalle son:

- ¿quién invierte en la formación, y en qué volumen?
- ¿quién se beneficia de dicha inversión? y
- ¿en qué medida?

Como Tessaring también indica, esta cuestión sobre la magnitud de los beneficios obtenidos lleva a plantear el problema de la medición. ¿Sería posible registrar el rendimiento de las inversiones en formación o en recursos humanos?, ¿puede medirse dicha rentabilidad en términos cuantitativos o económicos? Si la respuesta es afirmativa, ¿existen relaciones causales entre la inversión y los resultados o el rendimiento? Este problema de medición



resulta esencial; y la relación causal parece ser muy difícil de demostrar. No obstante, la evaluación de los rendimientos/rentabilidad de las inversiones formativas o en recursos humanos parece ser crucial para el debate sobre las inversiones, sobre todo teniendo en cuenta que para crear una sociedad del conocimiento se requieren grandes esfuerzos de los ciudadanos (hogares) y de las empresas.

Aun cuando parezca existir un consenso general sobre el hecho de que la formación profesional conlleva beneficios sustanciales (con los mayores niveles de formación disminuye el riesgo de paro y se incrementa la probabilidad de mejorar salarios e ingresos a lo largo de la vida, etc.), subsisten aún muchas incertidumbres en lo relativo a los beneficios. Las principales cuestiones a este respecto son:

- ¿quién se beneficia exactamente (y de qué tipo de formación)?
- ¿qué dimensión alcanzan los beneficios?
- ¿en qué orden de tiempo puede esperarse que los beneficios se materialicen?
- ¿cuál es la naturaleza de estos beneficios?
- ¿cuáles son los obstáculos a la inversión?

A continuación explicaremos estas cuestiones con algunos ejemplos.

Beneficios para los ciudadanos y para la sociedad

Surgen cuestiones semejantes siempre que entran en juego inversiones privadas por los ciudadanos, o inversiones públicas: para los ciudadanos es muy difícil prever y cuantificar los beneficios de su inversión privada. Considerando que los individuos no pueden aceptar amplios riesgos económicos, como hacen las grandes empresas, y que les resulta casi imposible establecer el nivel de inversión óptimo -el óptimo de Pareto, por encima del cual los costes superan a los beneficios-, la inversión en la formación constituye una empresa incluso más arriesgada para las personas que para las empresas (Brandsma, 1993; Ritzén & Stern, 1991).

Aun cuando haya suficientes datos para deducir que tanto el ciudadano como la sociedad se benefician de una inversión en la formación profesional inicial, puede señalarse que, a fin de cuentas, las empresas también se benefician de dicha inversión, pues ésta produce personal cualificado. Sin embargo, resulta imposible definir con exactitud hasta dónde llegan los beneficios para una empresa específica.

Los beneficios para las empresas

Con respecto a las inversiones en formación de la empresa, los beneficiarios son en principio tanto la empresa como sus asalariados. Así y todo, resulta muy difícil establecer qué proporción de los beneficios van a parar a la empresa y al asalariado, respectivamente. Aparte de ello hay otros problemas que pueden impedir que las empresas inviertan en la formación.

El primer problema es el del “furtivismo” o los “vagabundos”. Si un trabajador abandona la empresa tras recibir una formación, aquélla no se beneficiará de dicha formación; por el contrario, se beneficiará el competidor, y desde luego tanto más cuanto más transferibles sean las competencias impartidas. Este problema podría superarse a través de un acuerdo entre la empresa y los trabajadores relativo a la restitución de los costes o parte de los costes de la formación, si un trabajador abandona la empresa en un periodo de tiempo dado tras haber recibido la formación. Debe tenerse en cuenta sin embargo que el “furtivismo” favorece a los empresarios que deciden no invertir en formación (Ritzén, 1991).

Un segundo problema atañe a la selección de los trabajadores que reciben la formación. Las empresas tienden a invertir en la formación de asalariados que ya se encuentran cualificados. La inversión en formación para los trabajadores menos cualificados parece beneficiar en menor grado a los trabajadores. Desde una perspectiva de una empresa que desea asegurar su competitividad y garantizar sus beneficios, esta estrategia parece ser racional. No obstante, también puede dar lugar a la exclusión de gran número de trabajadores que, debido a su bajo nivel educativo y a la carencia de forma-



“Aunque estos beneficios económicos tengan una importancia primordial, puede cuestionarse si son los únicos beneficios que arroja la inversión en formación profesional.”

“Algunos de los beneficios pueden ser de naturaleza esencialmente cualitativa, y su cuantificación será importante para demostrar una relación causal entre la inversión formativa y los supuestos beneficios. Sin embargo, es cuestionable que sea posible demostrar dicha relación causal (...) No obstante, ello no significa que no deba intentarse demostrarlos o cuantificarlos.”

“Existen varios ejemplos de incentivos económicos, como los sistemas tasas-subvenciones, o la obligación para las empresas de destinar un determinado porcentaje de su masa salarial a la formación. (...) Sin embargo, las experiencias con estos incentivos no han sido muy alentadoras.”

ción complementaria, acaban por tener competencias anticuadas. Desde un punto de vista social, éste no es un resultado deseable.

El tercer problema atañe al periodo en el que pueden surgir los beneficios de la formación, y la cuantía de éstos. Aparte de formaciones orientadas muy específicamente (por ejemplo, aprender a utilizar un nuevo software informático), los rendimientos de las inversiones formativas suelen aparecer de medio a largo plazo. Además, la rentabilidad de esta inversión resulta muy difícil de cuantificar. Ello puede hacer que los directivos tiendan a no considerar la formación como una inversión que merece la pena y resulta rentable.

La naturaleza de los beneficios

En cuanto a la naturaleza de los beneficios de la formación, nos hemos centrado (implícitamente) hasta ahora principalmente en los beneficios en un sentido económico estricto (beneficios monetarios, incrementos de la productividad, etc.). Aunque estos beneficios económicos tengan una importancia primordial, puede cuestionarse si son los únicos beneficios que arroja la inversión en formación profesional. Otros resultados de la formación pueden ser: mejora de la calidad de vida, reducción del índice de criminalidad, mejor índice de salud entre la población y promoción de la formación permanente en su sentido amplio (Coopers & Lybrand, 1996; Haveman & Wolfe, 1984).

El análisis de la relación costes-beneficios de las inversiones en formación profesional debiera integrar también estos últimos beneficios, si bien esto no resulta fácil. La determinación y cuantificación de los beneficios públicos ocasiona ya problemas de gran calibre, y los beneficios no económicos deben ser probablemente más difíciles de estimar, por no decir de cuantificar. A este respecto es lícito plantearse hasta qué punto debe intentarse cuantificar los beneficios. Algunos de los beneficios pueden ser de naturaleza esencialmente cualitativa, y su cuantificación será importante para demostrar una relación causal entre la inversión formativa y los supuestos beneficios. Sin embargo, es cuestionable que sea posible demostrar dicha relación causal, dado el complejo

entramado en el que dicha inversión tiene lugar.

Los resultados de la inversión en recursos humanos son difíciles de reflejar en términos monetarios, tanto a medio como a largo plazo. No obstante, ello no significa que no deba intentarse demostrarlos o cuantificarlos. Si no se incluye de una forma u otra la inversión en recursos humanos en los sistemas de balance de las empresas, dicha inversión tampoco entrará nunca en el “programa político” de los decisores empresariales (Derksen, 1996; Johanson, 1996; Guerrero-Barnay, 1996).

El tema de los sistemas de contabilidad o balance no debe pasar desapercibido. Uno de los problemas principales que afrontan las empresas en la actualidad es que intentan el cambio utilizando herramientas anticuadas, entre ellas los sistemas de contabilidad de gestión (Drake, 1996). Los actuales sistemas contables siguen centrándose demasiado en los activos tangibles, integrando insuficientemente los activos intangibles como los recursos humanos (véase la sección sobre contabilidad de recursos humanos más adelante). La importancia de integrar las inversiones en recursos humanos en los sistemas de contabilidad queda de relieve si se considera que el valor de mercado/bursátil de numerosas empresas supera a su valor contable en libros, lo que indica la existencia de características esenciales que contribuyen al valor de la empresa y no se hallan incluidas en los libros de contabilidad.

Incentivos

Los problemas y desafíos señalados han conducido lógicamente a plantear la cuestión de encontrar incentivos eficaces para afrontar los cambios necesarios y estimular la inversión en recursos humanos. Existen varios ejemplos de incentivos económicos, como los sistemas de tasas-subvenciones, o la obligación para las empresas de destinar un determinado porcentaje de su masa salarial total a la formación (Casey, 1995; Aventur & Brochier, 1995). Sin embargo, las experiencias con estos incentivos no han sido muy alentadoras. No parece que se incrementen con



ellas las inversiones en formación, al menos de manera esencial, y tampoco parecen influir sobre el comportamiento favorable a la inversión de las empresas. Se ha demostrado también que los recursos disponibles en los fondos recaudados mediante contribuciones obligatorias de las empresas (a través del porcentaje de la nómina salarial), con frecuencia se destinan sólo en parte a la formación, mientras que el resto se acumula. A este respecto, es cuestionable si resulta posible realmente idear una reglamentación (económica o fiscal) que pueda abarcar algo más que un volumen mínimo de formación y que permita cubrir las necesidades específicas de las diferentes empresas. Estas reglamentaciones se convierten frecuentemente en instrumentos burocráticos, que desaniman más que alentar a las empresas a invertir en sus recursos humanos.

Si los incentivos económicos no funcionan, ¿cuáles serán las políticas y los incentivos eficaces? Algunas de las soluciones propuestas siguen ceñidas al campo económico. Una posibilidad es por ejemplo la de cambiar el sistema de exención de impuestos, de tal manera que éste considere la inversión en recursos humanos como una inversión de capital, desgravando impuestos por dichas inversiones (Schedler, 1996). Otra alternativa sería obligar a los empresarios a “corresponder” a la inversión de sus asalariados en la formación, para doblar esta inversión. Sin embargo, si una persona o una empresa no considera importante invertir en formación, ¿cambiaría esta actitud la perspectiva de un desgravamiento fiscal? Y para obligar a los empresarios a “corresponder” a la inversión de sus trabajadores se requiere cuanto menos que estos últimos se hallen motivados a invertir en formación.

La cuestión es si una información más adecuada sobre la importancia de la formación y el probable rendimiento de la inversión en la misma podría permitir escapar a este dilema. Podríamos suponer que los trabajadores y las empresas son quienes mejor conocen sus propias necesidades formativas. Aun si este supuesto es cierto, conocer la formación necesaria no dará lugar a una inversión directa en formación, si ciudadanos o empresas no consiguen orientarse dentro

del mercado formativo o no son capaces de traducir sus necesidades en forma de una demanda formativa clara. Y esto se aplica a las PYMEs y probablemente también a las empresas grandes. Se observa que numerosas empresas no planifican su formación de manera estratégica ni la utilizan como un elemento de la estrategia de desarrollo empresarial (Brandsma, Kessler & Münch, 1995). Ello puede deberse en parte a la falta de claridad y a la incertidumbre sobre los rendimientos de las inversiones formativas, pero también a una falta de experiencia en el empleo de la formación como un medio para resolver problemas específicos de la organización o del proceso productivo, o como un método para incrementar el bienestar y la motivación de los trabajadores.

El tema más importante es el de convencer a los gerentes de la importancia de la formación y de la inversión en los recursos humanos, como un instrumento para aumentar la competitividad de la empresa. Ello podría tener repercusiones para la formación de gerentes (por ejemplo, prestar más atención a la importancia de la formación y a sus posibles beneficios). También revela la necesidad de idear sistemas eficaces de contabilidad de recursos humanos.

Podemos proponer diversas sugerencias, recogiendo iniciativas como la de “Invertir en la Gente” (en el UK) o las experiencias con los métodos de “oferta en cadena”. Sin embargo, aún no se ha efectuado una evaluación detallada de estas iniciativas. Merecería la pena estudiar los diversos métodos e iniciativas de los diferentes países para evaluar sus resultados y efectos y para poder comprender mejor cuáles son los incentivos más eficaces en las diferentes culturas.

Debe plantearse el efecto de los incentivos económicos o fiscales para los ciudadanos individuales. Si una persona no es favorable a invertir en formación, es muy cuestionable si una desgravación fiscal puede cambiar dicha tendencia. El sistema de vales, como ya hemos planteado, supone la introducción de principios de mercado y asume que todas las personas tienen las mismas oportunidades y capacidades para adquirir su formación en el mercado.

“Sin embargo, si una persona o una empresa no considera importante invertir en formación, ¿cambiaría esta actitud la perspectiva de un desgravamiento fiscal?”

“El tema más importante es el de convencer a los gerentes de la importancia de la formación y de la inversión en los recursos humanos, como un instrumento para aumentar la competitividad de la empresa. Ello podría tener repercusiones para la formación de gerentes (...). También revela la necesidad de idear sistemas eficaces de contabilidad de recursos humanos.”



“Un tema específico que afecta a las políticas de inversión pública y sobre todo privada es el papel del aprendizaje informal. (...). Si pudiera integrarse en el cálculo el aprendizaje informal, podría parecer que las inversiones formativas son muy superiores a las admitidas, pero mejoraría también nuestra comprensión de la gran contribución que supone la formación (...) para incrementar la productividad de las empresas.”

“Por lo que respecta a la inversión en capital físico, la mayoría de las empresas pueden cifrar sus beneficios y los costes que implican. Pero, si el conocimiento y los recursos humanos son vitales para las empresas, puede argumentarse, éstos debieran también tratarse con la misma seriedad que las inversiones en capital físico.”

Una alternativa podría ser subvencionar a las personas en lugar de a los ofertores formativos. Los subsidios destinados a ofertores o centros formativos con frecuencia no alcanzan a los grupos destinatarios previstos. Tomando la formación como ejemplo, sabemos ya que son los grupos menos necesitados quienes más se benefician de la misma, recibiendo formaciones a las que hubieran asistido de todas formas, ya estuvieran o no subvencionadas (Brandsma, 1997b). No obstante, este mecanismo debe acompañarse de incentivos y sistemas de apoyo selectivos. Los grupos más necesitados de formación precisarán una orientación y un asesoramiento fundamental para orientarse dentro del mercado educativo y formativo.

Un tema específico que afecta a las políticas de inversión pública y sobre todo privada es el papel del aprendizaje informal. Podemos asumir que dentro de toda organización tiene lugar un volumen importante de aprendizaje informal. Con frecuencia, estos aprendizajes informales no son transparentes pero pueden ser de importancia vital para una empresa (Barron, Black & Loewenstein, 1989; Mincer, 1974, 1991)². Sería útil desarrollar estrategias e instrumentos para visualizar mejor el aprendizaje informal e intentar medir su rendimiento. Si pudiera integrarse en el cálculo el aprendizaje informal, podría parecer que las inversiones formativas son muy superiores a las admitidas, pero mejoraría también nuestra comprensión de la gran contribución que supone la formación (concebida en sus aspectos tanto formal como informal) para incrementar la productividad de las empresas.

Contabilidad e informes de recursos humanos en las empresas

Es necesario plantearse si resulta auténticamente posible o no determinar el rendimiento de las inversiones en formación y recursos humanos. Los intentos efectuados hasta la fecha (que algunos autores consideran de escaso éxito) aspiraban a cuantificar dicha rentabilidad o rendimientos en términos económicos y monetarios (mayor productividad, creci-

miento, etc.). Si el escepticismo con respecto a este método está justificado -y debemos concluir que los resultados de la investigación no siempre son coherentes en este campo), ¿será correcto el método empleado hasta hoy? ¿Podrán cuantificarse los rendimientos de las inversiones en formación en términos monetarios y económicos?

El surgimiento de economías fundamentadas o impulsadas por el conocimiento resalta la importancia del conocimiento y de los recursos humanos para las empresas. Las fuertes inversiones formativas en aumento por parte de las empresas reflejan esto hasta cierto punto, aun cuando entre los diferentes sectores/ramos industriales y entre las compañías pequeñas y grandes sigan observándose grandes diferencias. No obstante, la formación tiende aún a presentar frecuentemente un carácter “ad hoc” más que a convertirse en un instrumento estratégico para el desarrollo de una empresa. Ello se refleja en el hecho de que a veces resulta difícil obtener de las empresas cifras fiables sobre sus inversiones formativas, y de hecho son muchas las empresas que apenas pueden cifrar (o lo hacen con grandes problemas) sus recursos humanos en un valor concreto (KPMG Bureau voor Economische Argumentatie, 1996), pero la cuestión es si esta situación hace que las inversiones en recursos humanos sean menos eficaces de lo que debieran.

Por lo que respecta a la inversión en capital físico, la mayoría de las empresas pueden cifrar sus beneficios y los costes que implican. Pero, si el conocimiento y los recursos humanos son vitales para las empresas, puede argumentarse, éstos debieran también tratarse con la misma seriedad que las inversiones en capital físico, particularmente teniendo en cuenta que la inversión en recursos humanos parece depender grandemente de las fluctuaciones económicas. Un intento para corregir este desequilibrio sería conferir un valor monetario a los rendimientos de estas inversiones, utilizando una contabilidad de recursos humanos.

La Contabilidad de Recursos Humanos como tal, no constituye un tema completamente nuevo (KPMG, Bureau voor Economische Argumentatie, 1996), pero ha recuperado su relevancia dado el auge

²) Véase también la Revista Europea nº 12/97



que tiene en el contexto actual la creación de una sociedad del conocimiento y de organizaciones autoformativas. Los puntos fundamentales de la contabilidad de recursos humanos pueden resumirse en los siguientes:

- ❑ la importancia de integrar la inversión en recursos humanos en los sistemas contables;
- ❑ la cuestión de si resulta o no factible integrar la inversión en recursos humanos en los procedimientos actuales de contabilidad e informes (en concreto, en las hojas de balance); y,
- ❑ las alternativas disponibles o que pueden elaborarse.

La argumentación en favor de una contabilidad de recursos humanos

Como ya hemos indicado, la inversión en recursos humanos o en capital humano constituye un factor decisivo para la competitividad de las empresas. Una evaluación de la productividad de una empresa a partir de sus activos tangibles exclusivamente no produce una indicación correcta de su competitividad ni de su valor real. Los actuales sistemas de contabilidad e informes ofrecen un valor "distorcionado" de las empresas, lo que refleja el hecho bastante demostrado de que el valor bursátil o de mercado de las empresas (grandes) supere a su valor contable, como han revelado Johanson (1996) y Dercksen (1996). La diferencia entre este valor bursátil y el valor contable puede explicarse en gran medida por los activos intangibles de las empresas, tales como las competencias y conocimientos tácitos y los recursos humanos disponibles dentro de la empresa, que no aparecen dentro de las hojas de balance de la misma.

Uno de los motivos principales para intentar integrar los recursos humanos en los sistemas contables es que las prácticas de contabilidad e informes financieros ejercen una influencia vital sobre los procesos decisivos del capital de una empresa. Aquello que se imputa en las hojas de balance resulta visible y constituye por tanto algo a lo que la gerencia puede y debe reaccionar. Los sistemas actuales de contabilidad tratan las inversiones formativas como un coste de ope-

ración (y no como partida de gastos productora de ingresos al igual que otras inversiones intangibles como las de I + D), por lo que no pueden evaluar o tomar en cuenta los beneficios de esta inversión. Ello contribuye a los problemas de la gerencia para justificar sus gastos formativos e intentar resolver el dilema de reducir costes y aumentar los beneficios y las inversiones en formación. El registro de los activos intangibles de una empresa, entre ellos los recursos humanos, puede significar una información importante para la gerencia de una empresa y contribuir además a mejorar la eficacia de la asignación de recursos, al ofrecer una visión de los "costes" y beneficios del capital intangible.

La contabilidad de recursos humanos no sólo es importante desde una perspectiva interna. Los informes hacia el exterior son también importantes, ya que pueden proporcionar a los mercados de capital, accionistas y consumidores una imagen correcta y sin distorsiones del valor y la competitividad auténtica de una empresa.

La inclusión de los recursos humanos en los procedimientos corrientes de contabilidad e informes

¿Puede tratarse la inversión en recursos humanos de manera similar a las inversiones en capital físico e imputarse en los estados financieros o las hojas de balance de las empresas? Johanson (1996) señala que la idea de incluir los recursos humanos en la hoja de balance de las empresas encuentra tanto partidarios como opositores.

Los partidarios argumentan que una inclusión de estas inversiones en recursos humanos en las hojas de balance ofrece una imagen más correcta del valor auténtico de la compañía. Mantiene que la inclusión de la inversión en recursos humanos en los estados financieros de las empresas sería un elemento potente, dado que estos documentos tienen una importancia vital para las decisiones y el comportamiento financiero de las organizaciones (Johanson, 1996).

Los opositores indican que no se efectúa realmente una valoración de las hojas de balance, y que éstas se consideran ya prácticamente como un instrumento in-

“Uno de los motivos principales para intentar integrar los recursos humanos en los sistemas contables es que las prácticas de contabilidad e informes financieros ejercen una influencia vital sobre los procesos decisivos del capital de una empresa. Aquello que se imputa en las hojas de balance resulta visible y constituye por tanto algo a lo que la gerencia puede y debe reaccionar.”



“No es ya la inclusión de la inversión en recursos humanos, como tal, la que origina los problemas, sino más bien la cuantificación del desarrollo de competencias y de las competencias obtenidas como resultado de una inversión formativa. Dicho de otra manera, el problema fundamental consiste en la validez y viabilidad de las informaciones sobre el “valor añadido” que suponen los recursos humanos.”

suficiente para reflejar el auténtico valor de una empresa.

Dercksen (1996) concluye que es imposible incluir los recursos humanos en el balance de una empresa, dado que ello requeriría que los recursos humanos cumplieran las tres características de un activo:

- la capacidad de generar futuras ganancias;
- la posibilidad de medición de un valor del activo;
- la propiedad.

Estas tres características contables plasman claramente los problemas que supone la inclusión de recursos humanos en la hoja de balances. No es ya la inclusión de la inversión en recursos humanos, como tal, la que origina los problemas, sino más bien la cuantificación del desarrollo de competencias y de las competencias obtenidas como resultado de una inversión formativa. Dicho de otra manera, el problema fundamental consiste en la validez y fiabilidad de las informaciones sobre el “valor añadido” que suponen los recursos humanos.

Teniendo en cuenta las características de un activo en un balance, es evidente que estimar la capacidad de una inversión formativa para generar futuras ganancias resulta muy difícil. La inversión en recursos humanos tiende a no arrojar rendimientos a corto plazo sino más bien a plazo largo; la medición de dichos rendimientos o beneficios, especialmente en términos monetarios, se hace difícil.

Por lo que respecta a la “propiedad”, los asalariados pueden abandonar la empresa y llevarse su capital humano consigo, llevándose por tanto los beneficios que una compañía podría esperar haber obtenido de su inversión.

Aun cuando sea posible incluir algunos costes de formación en las hojas de balance de las empresas (Guerrero-Barnay, 1996), la cuestión es si resulta útil hacerlo. Los balances económicos como tales ofrecen una información limitada a los mercados financieros y debieran ser en último término de naturaleza simple y

sencilla (Johanson, 1996). La inclusión de los recursos humanos en las hojas de balance puede complicar innecesariamente estos balances financieros. La contabilidad de las inversiones formativas como tal es una posibilidad, pero imputar un valor al crecimiento y acumulación del conocimiento y los recursos humanos, o cuantificar el “valor añadido” a la rentabilidad y competitividad de una empresa resulta algo mucho más difícil. Además, el hecho de que algunos indicios señalen que las propias hojas de balance se consideran como un instrumento insuficiente para reflejar el auténtico valor de una empresa hace aún más cuestionable el penoso esfuerzo necesario para intentar incluir los recursos humanos en el balance.

Métodos alternativos

Debido a que esta inclusión de los recursos humanos en un balance resulta problemática, se han propuesto métodos alternativos. Hay diversos ejemplos de empresas que intentan registrar sus activos intangibles y particularmente los recursos humanos y de diversas maneras, tanto interna como externamente, y en su mayoría bajo formas aún no reglamentarias, Bercksen (1996) señala la existencia de tres grupos con métodos alternativos:

- la gestión reglamentaria de los recursos humanos, que puede detectar el rendimiento de la empresa (con tarjetas de puntuación empresarial) o la contribución de los individuos al rendimiento de la empresa y los objetivos individuales para mejorar esta contribución (mediante tarjetas de puntuación individual);
- estudios de impacto de los programas formativos, que integran tanto los costes como los beneficios monetarios de la formación;
- hojas satélite de balance, anexas al informe anual, dirigidas prioritariamente al mercado de capitales y los consumidores, pero también importantes para otros agentes (Dercksen, 1996).

Mientras la conclusión de Dercksen es que no resulta posible incluir la inversión en recursos humanos en el balance de una compañía, Johanson (1996) señala que es difícil llegar a una conclusión definitiva.



La inclusión en el balance presenta tanto ventajas como inconvenientes. Este autor menciona cuatro posibles vías para reflejar las inversiones en recursos humanos:

- ❑ información en la hoja de balances y en la contabilidad de beneficios y pérdidas;
- ❑ información externa a las hojas de balance y externa a la contabilidad de beneficios y pérdidas
- ❑ información externa a las hojas de balance y a la contabilidad de beneficios y pérdidas, pero integrada en el informe anual;
- ❑ información externa al informe anual.

Desde luego, por lo que respecta a la inclusión en el balance, la factibilidad de este método puede resultar difícil dada la oposición al mismo. Como señala Johanson (1996), cuanto más potente sea un instrumento mayor será probablemente la resistencia a la aplicación del mismo. El instrumento menos potente (la información externa al informe anual) suscitará probablemente la menor resistencia. Como mantiene Johanson:

“Probablemente una valoración de las hojas de balance origine una mayor resistencia, pero quizás resulte también más potente que la información no obligatoria y no monetaria externa al informe anual”.

Un método particular mencionado tanto por Johanson (1996) como por Dercksen (1996) consiste en la cotación. El principio subyacente a esta estrategia es que un instituto independiente reúna datos entre las empresas con respecto a indicadores preestablecidos para la inversión en recursos humanos, lo que permite por una parte detectar las tendencias generales y por otra posibilita que las empresas midan mediante informes privados sus propios esfuerzos y resultados en el campo de los recursos humanos, en comparación con el promedio de su sector industrial.

Sigue siendo demasiado pronto para extraer conclusión alguna sobre el método más apropiado y eficaz de contabilizar y reflejar los recursos humanos. La decisión

sobre el procedimiento de máxima eficacia dependerá de factores tales como el grupo destinatario del informe; ¿se utilizará éste prioritariamente como instrumento interno de gestión, o como medio para ofrecer informaciones al exterior? En este último caso, ¿para qué agentes interesados? La contabilidad de recursos humanos puede considerarse como un instrumento o herramienta para influir sobre las decisiones y el comportamiento de directivos y accionistas. Si la contabilidad y los informes sobre los recursos humanos han de contribuir a incrementar las inversiones en éstos y fomentar decisiones de inversión más eficaces, deberá prestarse la atención debida al efecto probable de los procedimientos de contabilidad e informes y a la aceptación de los mismos.

Es poco lo que hasta ahora sabemos en cuanto a los efectos de los diversos tipos de informes sobre este comportamiento; tampoco conocemos mucho sobre la utilidad de los diversos tipos de informes para los diferentes agentes interesados o los “efectos” de estos diversos tipos de informes para mejorar e incentivar a la inversión en capital humano. A este respecto, sería muy útil estimular la investigación en los mencionados temas, e intentar orientar y supervisar la oferta voluntaria de informaciones sobre la inversión en recursos humanos de manera más estructurada.

Observaciones finales

Parece existir un consenso general sobre la necesidad de aumentar las inversiones en formación y en recursos humanos, si se desea instaurar una sociedad del conocimiento. Este artículo se ha centrado en dos cuestiones vitales:

- ❑ ¿cuáles son las políticas, estrategias e incentivos eficaces para fomentar la inversión en recursos humanos?; y
- ❑ ¿quién deberá pagar los diferentes tipos de enseñanza y formación?

Estas dos cuestiones se hallan muy relacionadas entre sí. Dejando de lado la connotación política de la última cuestión y asumiendo que una financiación mixta sea inevitable, la cuestión esencial de la fi-



“Para crear una sociedad del conocimiento será necesario que los ciudadanos, los hogares y las empresas se encuentren convencidos de la absoluta necesidad de invertir en enseñanza y formación o, en términos más generales, en el desarrollo de conocimientos y competencias. Sin embargo, esta convicción probablemente no bastará por sí sola. Será necesario demostrar también que estas inversiones y estos esfuerzos producirán un rendimiento.”

nanciación consiste en encontrar las políticas e incentivos más eficaces para estimular a los diversos interesados a invertir realmente en enseñanza y formación. Los métodos obligatorios como los programas de tasas y subvenciones y las contribuciones obligatorias de los empresarios, o las normativas de desgravación fiscal, no parecen producir los resultados apetecidos. Incluso en el caso de mecanismos voluntarios parece que los fondos de formación acumulados se utilizan frecuentemente de forma sólo parcial. Y si una empresa o un ciudadano no están convencidos del valor y las ventajas que supone invertir en enseñanza o formación, es cuestionable si un incentivo de desgravación fiscal será capaz de cambiar su actitud y el comportamiento correspondiente.

Si aceptamos el presupuesto anterior, la cuestión que debemos responder es ¿qué políticas e incentivos resultan entonces eficaces? El hecho de que la inversión en recursos humanos presente grandes carencias y que una inversión individual en formación presente un carácter “de riesgo”, nos obliga a concluir que la creación de una sociedad del conocimiento requerirá esfuerzos cruciales por parte de las instancias políticas.

Para crear una sociedad del conocimiento será necesario que los ciudadanos, los hogares y las empresas se encuentren convencidos de la absoluta necesidad de invertir en enseñanza y formación o, en términos más generales, en el desarrollo de conocimientos y competencias. Sin embargo, esta convicción probablemente no bastará por sí sola. Será necesario demostrar también que estas inversiones y estos esfuerzos producirán un rendimiento.

En este contexto, aun cuando algunos datos indiquen que la inversión en recursos humanos resulta rentable, nuestros conocimientos sobre la naturaleza de dicha rentabilidad son aún bastante fragmentarios. Dentro de Europa apenas se han efectuado hasta la fecha investigaciones en este campo, y algunas de las que se han llevado a cabo no resultan lo suficientemente fiables desde un punto de vista metodológico como para deducir relaciones causales. Al desarrollo ulterior de nuestros conocimientos en este campo contribuiría probablemente un análisis detallado de las investigaciones ya efectuadas, desde el punto de vista de la construcción y el perfeccionamiento de modelos conceptuales, y la elaboración de marcos metodológicos fiables para esta labor investigadora.

También pueden incluirse en este contexto las iniciativas para el desarrollo y la aplicación de procedimientos factibles de contabilidad e informes sobre recursos humanos. Es ya evidente que la contabilidad de recursos humanos resulta importante, tanto como instrumento interno de gestión como desde la perspectiva de elaborar informes externos destinados a observadores financieros privados o públicos. También resulta evidente que los mecanismos actuales de contabilidad no favorecen la inclusión de los recursos humanos en una hoja de balance de una empresa. El desarrollo de procedimientos alternativos reglamentarios para la contabilidad voluntaria de recursos humanos podría no sólo impedir que cada empresa intentase informar de su propia manera no reglamentada, sino que además permitiría proporcionar informaciones sobre el rendimiento de la inversión en actividades formativas, en términos de productividad y competitividad.

Bibliografía

Amelsvoort, H.W.C.H. van, Bosker, R.J. & Brandsma, T.F. (1992). *Outputfinanciering pro's en contra's. Een empirisch onderzoek naar de gevolgen van rendementsbekostiging in de bovenbouw van HAVO en VWO* (Argumentos a favor y en contra de la financiación por resultados). Enschede: OCTO, University of Twente.

Amelsvoort, H.W.C.H. van, Scheerens, J. & Branderhorst, E.M. (1995). *Decentralization in education in an international perspective*. Enschede: University of Twente.

Aventur, F. & Brochier, D. (1995). Continuing training in France. In: Brandsma, J., Kessler, F. &



- Münch, J. (eds.)**, *Continuing vocational training: Europe, Japan and the United States*. Utrecht: Lemma.
- Barron, J., Black, D. & Loewenstein, M.** (1989). Job matching and on-the-job-training. *Journal of Labor Economics*, 7 (1), pp. 1-19.
- Bosker, R.J.** (1992). *Outputcontrole en kansengelijkheid* (Output-related funding and inequality). Enschede: University of Twente.
- Boyd, W.L. & Crowson, R.L.** (181). The changing conception of public school administration. In: Berliner, D. (ed.), *Review of Research in Education*, 8, pp. 185-233.
- Brandsma, T.F.** (1993). De volwasseneneducatie als markt en branche. (Adult education and training as a market). In: Dieleman, A.J. & Kamp, M. van der (eds.), *Volwasseneneducatie, deel 2* (pp. 9-29). Heerlen: Open University.
- Brandsma, T.F.** (1997a). *Onderwijs-scholing-arbeidsmarkt. Balansstudie*. (Education, Training, Labour Market). Enschede (en imprenta).
- Brandsma, T.F.** (1997b). *Functioning of training markets (second revised edition)*. Enschede (en preparación).
- Brandsma, T.F.** (1997c). *Vet-colleges as learning organisations*. (LEONARDO PROPOSAL)
- Brandsma, J., Amelsvoort, G. van & Bosker, R.** (1994). *Outputfinancing in secondary general education*. Documento presentado en la reunión anual de la AERA, abril 1994, Nueva Orleans.
- Brandsma, J. Kessler, F. & Münch, J.** (1995). *Continuing vocational training in Europe: state of the art and perspectives*. Utrecht: Lemma.
- Casey, T.** (1995). Continuing vocational training in Ireland. In: Brandsma, J., Kessler, F. & Münch, J. (eds.), *Continuing vocational training: Europe, Japan and the United States*. Utrecht: Lemma.
- Coopers & Lybrand** (1996). *The economic dimension of education and training in the Member States of the European Union. A survey carried out on behalf of the European Commission*. Bruselas: DGXXII, Comisión Europea.
- Dercksen, W.** (1996). Human Resources Accounting and Reporting within Enterprises. Documento presentado en la Conferencia Temática sobre el Objetivo 5 del Libro Blanco, Bruselas, 26 y 27 de septiembre de 1996.
- Drake, K.** (1996). *Rethinking human resource investment policies and strategies for the learning Society: What are the key issues?* Documento presentado en la Conferencia Temática sobre el Objetivo 5 del Libro Blanco, Bruselas, 26 y 27 de septiembre de 1996.
- Gelderblom, A. & Koning, J. de** (1994). *Leren: batig investeren?* (Learning: an investment with returns?). La Haya: OSA.
- Groot, W.** (1994). *Het rendement van bedrijfsopleidingen*. (Benefits of in-company training). La Haya: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.
- Guerrero-Barway, I.** (1996). *Pour une reconnaissance de l'investissement en ressources humaines dans la comptabilité des entreprises*. Documento presentado en la Conferencia Temática sobre el Objetivo 5 del Libro Blanco, Bruselas, 26 y 27 de septiembre de 1996.
- Haveman, R.H. & Wolfe, B.L.** (1984). Schooling and economic well-being; the role of non-market effects. *Journal of Human Resources*, pp. 377-407.
- Johanson, U.** (1996). *"White Paper", Thematic Conference, Objective 5 Speech*. Documento presentado en la Conferencia Temática sobre el Objetivo 5 del Libro Blanco, Bruselas, 26 y 27 de septiembre de 1996.
- Kodde, D.A.** (1987). Uncertainty and demand for education. *The Review of Economic Statistics*, pp. 460-467.
- KPMG, Bureau voor Economische Beleidsargumentatie** (1996). *Kennis in balans*. (Knowledge in balance). Hoofddorp: KPMG/BEA.
- Mincer, J.** (1974). *Schooling, experience and earnings*. Nueva York: Columbia University Press.
- Mincer, J.** (1991). Job training: Costs, returns and wage profiles. In: Stern, D. & Ritzen, J.M.M. (eds.), *Market failure in training? New economic analysis and evidence on training of adult employees*. Berlín: Springer Verlag.
- Ritzen, J.M.M.** (1989). Economische aspecten van volwasseneneducatie (Aspectos económicos de la educación de adultos). *Economisch Statistische Berichten*, vol. 11, pp. 43-47.
- Ritzen, J.M.M.** (1991). Market failure for general training and remedies. In: Stern, D. & Ritzen, J.M.M. (eds.), *Market failure in training? New economic analysis and evidence on training of adult employees*. Berlín: Springer Verlag.
- Ritzen, J.M.M. & Stern, D.** (1991). Introduction and overview. In: Stern, D. & Ritzen, J.M.M. (eds.), *Market failure in training? New economic analysis and evidence on training of adult employees*. Berlín: Springer Verlag.
- Schedler, K.** (1996). *Öffentliche und private Investitionspolitik*. Documento presentado en la Conferencia Temática sobre el Objetivo 5 del Libro Blanco, Bruselas, 26 y 27 de septiembre de 1996.
- West, A.** (1996). *Meeting the costs of general education: new approaches*. Documento presentado en la Conferencia Temática sobre el Objetivo 5 del Libro Blanco, Bruselas, 26 y 27 de septiembre de 1996.