

## SEGUNDA SESIÓN

### NOVENA PONENCIA

#### LÍNEAS DE TRABAJO EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y SU VINCULACIÓN CON LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA VASCA

## LA CONTABILIDAD EN LA FORMACION DE LOS LICENCIADOS EN CIENCIAS DEL TRABAJO

JOSÉ IGNACIO MARTINEZ CHURIAQUE  
AINHOA SAITUA IRIBAR  
ISABEL VAZQUEZ ARIAS

Departamento Economía Financiera I. UPV-EHU

### Introducción

La aprobación del Real Decreto 1592/1999 por el que se establece el título universitario de Licenciado en Ciencias del Trabajo así como las Directrices Generales conducentes a su obtención, presenta un reto de cara a conseguir su implantación en la Universidad del País Vasco, a la vez que queda patente la necesidad de coordinar el diseño del futuro plan de estudios conducente a esta titulación.

Para llevar adelante esta tarea se han señalado a menudo dos factores a tener en cuenta. El primero consiste en analizar la profesión, su origen y desarrollo histórico. El segundo trata de analizar las expectativas profesionales relacionadas con las demandas de la sociedad que se concretan en el mercado laboral. Con estas premisas surgen estas Jornadas organizadas por la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la U.P.V./E.H.U, que mediante aportaciones externas (procedentes de diferentes ámbitos sociales), e internas (de las distintas áreas de conocimiento), nos ayudarán a definir el nuevo perfil profesional del Licenciado en Ciencias del Trabajo.

Si el diseño de las titulaciones debe orientarse hacia el mundo laboral es lógico que se abogue por una colaboración de la Universidad con distintos agen-

tes empresariales y de los Colegios Profesionales buscando los aspectos más prácticos de cada profesión. Por otra parte, dentro de la Universidad la colaboración debe ser interdisciplinar, con participación de las diferentes áreas de conocimiento, que evite la duplicidad de contenidos y facilite la asimilación de criterios y objetivos comunes.

Desde nuestro campo, la Contabilidad, ya en el Segundo Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad en 1986, se llegó a la conclusión de que los departamentos colaborarían en la elaboración de los currícula universitarios “teniendo en cuenta los conocimientos contables que necesitan las actividades ejercidas por las profesiones tituladas” como recuerda Martínez Churiaque (1989, pág. 88).

En el presente trabajo tratamos de analizar desde nuestra perspectiva académica, el perfil de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, a efectos del diseño de los planes de estudio en lo referente al área de Contabilidad.

## 1. La Licenciatura en Ciencias del Trabajo

Antes de referirnos a la nueva titulación, es preciso analizar la evolución de los estudios conducentes a la profesión de Graduado Social y su perfil profesional.

La colegiación de los Graduados Sociales se remonta tan solo 40 años atrás, ya que inicialmente las Escuelas Sociales tenían como objetivo la sensibilización sobre los problemas laborales y no tanto la formación de profesionales. Las enseñanzas adquieren un carácter especializado cuando se incorporan a la Universidad y se regulan por medio de órdenes ministeriales que definen las áreas de actuación correspondientes a estos profesionales.

Según indica el Decreto 3549/77, regulador de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales, este colectivo profesional se compone de técnicos en materias sociales y laborales. Los primeros estudios con carácter especializado surgieron a raíz del R.D. 92/1980, al establecer que en las Escuelas Sociales se cursarían “enseñanzas destinadas a la formación de Graduados Sociales”. En cumplimiento de tal decreto, la Orden Ministerial de 26 de Septiembre de 1980 estableció el correspondiente plan de estudios común para todas las escuelas.

Posteriormente, el proceso de reforma de enseñanza universitaria ha dado lugar a titulaciones nuevas que tienen como objetivo una mayor especialización, demandada por la realidad social, laboral y académica y una mayor flexibilidad para que el estudiante elabore su curriculum académico.

En este contexto, el R.D. 1429/1990, de 26 de Octubre estableció el título universitario de diplomado en Relaciones Laborales, que contiene indicaciones claras sobre el perfil profesional en sus directrices generales al especificar que los

estudiantes deben recibir una “formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal, así como de la organización jurídica del trabajo y de la Seguridad Social”. Así, se amplía el perfil respecto a concepciones anteriores, distinguiendo dos campos: el área jurídico-laboral que posibilite el asesoramiento laboral en el ejercicio libre de la profesión, y el área de Recursos Humanos, en la organización del trabajo y la gestión de personal dentro de una empresa o como consultor externo.

En la práctica, la adecuación de los nuevos planes de estudio al perfil profesional pretendido ha sido deficiente. Si bien se ha mantenido la formación jurídico-laboral en los mismos términos al plan de 1980, no se ha asegurado una formación suficiente en el campo de los recursos humanos y en las materias económicas.

Desde hace varios años se venía demandando la creación de un segundo ciclo específico en el campo de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos, y el acceso a otros segundos ciclos conectados temáticamente con la formación de la diplomatura que cubran las posibles carencias de formación de los diplomados, y les permita obtener una titulación superior. Esta demanda se ha cumplido con la publicación en el BOE el pasado 23 de Octubre del Real Decreto 1592/1999 de 15 de Octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a su obtención.

Guiándonos en el trabajo de profesor Sempere Navarro (1999), realizamos algunos comentarios sobre la nueva titulación:

1. Son estudios de 2.º Ciclo; así se manifiesta en la 20 Directriz del citado RD: “Los planes de estudios que aprueben las Universidades deberán articularse como enseñanzas de sólo segundo ciclo”. Por lo tanto la diplomatura de Relaciones Laborales permanece con identidad propia.
2. El objeto material de la titulación es el Trabajo Humano: La Directriz Primera del Real Decreto afirma que “estas enseñanzas deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional”.

La actividad productiva de los seres humanos puede contemplarse desde múltiples perspectivas: sociológica, jurídica, organizativa, económica, política, histórica, empresarial, patrimonial, mercantil, directiva. La Universidad identifica una realidad humana, plural y sumamente relevante, en nuestro caso el trabajo humano, y agrupa los diferentes enfoques científicos que existen en el campo de las Ciencias Sociales, para brindar un conocimiento del máximo nivel y especialización, teórico-práctico, acerca de tal objeto material.

El perfil académico de la Licenciatura, debe trazarse a partir de conocimientos propios de las Ciencias Sociales, con especial referencia al mundo del trabajo.

Por ello la Diplomatura en RRLI posee una formación del todo concordante con estos estudios, mientras que en otros supuestos sería necesario optar por cursar créditos complementarios.

3. Justificación académica de estos estudios: La nueva titulación se justifica desde coordenadas académicas y científicas que ya fueron recogidas por la Comisión de Directores de las Escuelas de Relaciones Laborales (1995):
  - La coherencia del modelo universitario de enseñanza reclama que quienes estén en posesión de la Diplomatura de Relaciones Laborales puedan completar su currículo académico accediendo a una Licenciatura conectada con su formación.
  - Existe un campo de estudio, el trabajo productivo, susceptible de ser contemplado desde diferentes ópticas y al máximo nivel.
  - Múltiples iniciativas, unas desde dentro de la Universidad y otras desde fuera, han mostrado que se cuenta con la posibilidad de organizar unos estudios de segundo ciclo, con contenido específico, interés académico y profesional, que satisfagan la demanda social existente.
  - Desde el campo profesional, quienes vienen ejerciendo sus funciones al amparo de una diplomatura están reclamando una mayor posibilidad formativa.
4. Perfil Profesional: El profesor Sempere (1999, p. 16), tras manifestar que la licenciatura no afecta a la competencia de otras profesiones tituladas, incide en que debe buscarse su utilidad social y profesional. El bagaje formativo de los futuros licenciados debe definirse de manera plural y heterogénea:
  - Respecto a la salidas profesionales ya existentes para quienes accedan al mismo: la Licenciatura garantiza la posibilidad de realizar con mayor solvencia tales cometidos abriendo nuevas perspectivas y campos de actuación.
  - Respecto a los terrenos emergentes (prevención de riesgos laborales, intermediación en el mercado laboral, asesoramiento al autoempleo, actuación en programas de cooperación y desarrollo comunitario, planificación y gestión de recursos humanos internos y externos a la empresa, etc.) la licenciatura puede constituir un atractivo argumento en orden a solicitar sus servicios.
  - Adicionalmente, el título de Licenciado habilita para el acceso a los cuerpos funcionariales del Grupo A respecto a los que se requiera titulación superior de este grupo de ciencias. Igualmente, en las empresas (públicas o privadas) el acceso a los puestos de máximo responsabilidad se facilita con la posesión de esta titulación.

La conclusión más importante, que nos debe ayudar a elaborar el contenido del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, es que éste

ha de articularse de manera interdisciplinar a partir del gran núcleo de imputación que son las relaciones productivas, o más genéricamente, el trabajo humano. Estos estudios deben de nuclear perspectivas que otras titulaciones contemplan de manera unilateral o aislada e implementar nuevos logros.

## 2. La Necesidad de Información Económica y la Contabilidad

La racionalización de los procesos decisorios en el ámbito económico, en que los agentes se ven forzados a adoptar decisiones importantes de una forma casi continua, exige cada día mayores necesidades de información, tanto en cantidad como en calidad. El quehacer de las unidades económicas no interesa sólo a quienes están vinculados a las empresas por razones de capital y trabajo, sino que su situación económico-financiera interesa a un grupo más amplio de usuarios. Así, tendrán interés en conocer las cuentas de una compañía los acreedores que les conceden préstamos, los analistas financieros que asesoran sobre las inversiones a realizar, los potenciales inversores, las empresas que se relacionan con ella como clientes o proveedores, la Administración Pública, sobre todo en su vertiente fiscal, y en general, los partidos políticos, sindicatos, consumidores, etc., como representantes de intereses colectivos que pudieran confluir o diverger con la política seguida por la empresa en cuestión.

Ahora bien, como indica el profesor Cañibano (1995, p. 28), para que la información económico-financiera de dichas unidades económicas suponga una respuesta adecuada a estas demandas de información, es preciso que la misma esté revestida de ciertas garantías que avalen su credibilidad: que su proceso de elaboración se acomode a unos criterios objetivos, y que existan unos controles sustantivos ejercitados por personas ajenas a la entidad emisora de la información.

Las condiciones referidas son básicas para lograr la credibilidad social de la información económica difundida por las empresas, circunstancia que a su vez condiciona su utilidad en el proceso de adopción de decisiones de los respectivos usuarios. Sin embargo, no toda la información económica elaborada en el seno de las empresas es objeto de difusión. Frente a la información financiera con proyección externa, encontramos otra información económica de naturaleza interna, tan importante como la anterior, que constituye el soporte de importantes decisiones ligadas a la gestión de la empresa. Así lo contempla el profesor Cañibano Calvo en la definición que ofrece sobre la Contabilidad (1995, p. 43):

“La Contabilidad es una ciencia de naturaleza económica que tiene por objeto producir información para hacer posible el conocimiento pasado, presente y futuro de la realidad económica en términos cuantitativos a todos sus niveles organizativos, mediante la utilización de un método específico apoyado en bases suficientemente contrastadas, con el fin de facilitar la adopción de las decisiones financieras externas y las de planificación y control internas”

### 3. La Información Contable y los Recursos Humanos

#### 3.1. Información Contable en las Relaciones Laborales

La relación laboral comienza con la firma del contrato que une al empleado con el empleador, de forma que el primero presta sus servicios al segundo, a cambio de una remuneración. A la hora de calcular el resultado obtenido en la actividad empresarial, el empresario o empleador debe tomar en cuenta este coste como uno más entre los diferentes factores de producción.

La legislación mercantil obliga a las empresas a publicar información acerca de su patrimonio, la situación financiera y los resultados obtenidos (art. 34 del Código de Comercio y art. 172.2. del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas).

El conocimiento de esta información por parte de los trabajadores y sus representantes, puede dar lugar a la reclamación de aumentos salariales, cuando éstos consideren que los servicios que prestan exigen un mayor reconocimiento económico y que la empresa se encuentra en condiciones suficientes para afrontar este aumento. Al mismo tiempo, la legislación laboral defiende los derechos de información y participación de los trabajadores en la empresa, reconociendo entre otros, el derecho a conocer su información económico-financiera, la evolución del sector, las previsiones sobre la producción, etc.

Por otra parte, el juez que deba resolver un conflicto entre la empresa y empleados aceptará esta información como prueba justificativa de la mala situación económica de la empresa, por ejemplo en los casos de modificación, suspensión o extinción de los contratos laborales a petición de la dirección.

Los profesores Aguilar y Santidrián (1998), en el desarrollo de su trabajo, demuestran que la legislación laboral prevé el uso de la información contable, fundamentalmente en relación a los siguientes aspectos:

- El derecho de información particularizándolo al derecho de conocer la evolución y perspectivas económicas financieras de la empresa.
- Cláusula de descuelgue salarial
- La participación de los trabajadores en la empresa y cómo la información contable puede instrumentalizar esa participación.
- Modificación o suspensión y extinción del contrato de trabajo basado en causas económicas, donde la contabilidad sirve como elemento probatorio.

La legislación laboral se refiere también a los deberes de los trabajadores, cuando afirma que “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales” (Estatuto de los trabajadores). El empre-

sario puede utilizar la supervisión directa para asegurarse que el trabajador actúa con la máxima diligencia; pero también puede utilizar otros métodos indirectos como la medida del rendimiento del trabajador, que puede ser proporcionada por el sistema de información contable.

Si pretendemos crear un sistema de medida del rendimiento donde estén recogidos todos aquellos indicadores que tienen potencial para informar sobre la forma en que están llevando a cabo las actuaciones de los distintos miembros de la organización, hemos de incorporar, entre otras, aquellas variables que transmitan información sobre los siguientes parámetros:

- La calidad de las diferentes actuaciones acometidas por los trabajadores, puestas de manifiesto a través de indicadores de coste de calidad –prevención y evaluación– y de no calidad –fallos internos y externos–.
- Los tiempos invertidos en la ejecución de las tareas.
- La capacidad de los empleados de asimilar nuevo conocimiento y hacerlo operativo en el día a día

Es decir, todo aquello que pueda incidir en la mejora de los procesos y por ende, en la satisfacción del destinatario del bien o servicio: el cliente.

Por tanto el sistema de información contable afronta el reto de proporcionar información que va más allá de la simple recogida de datos financieros, para incorporar indicadores de carácter no financiero que van a definir en último término el rendimiento global de la empresa.

### 3.2. Utilidad de la Información en las Relaciones Laborales

El objetivo de la información contable es “facilitar el proceso de toma de decisiones de los usuarios”, la Contabilidad Financiera suministra información a terceros a través de los estados contables, que “se preparan para un múltiple grupo de usuarios que generalmente tienen objetivos diferentes” (Martínez Churriague, 1988, 593).

Como principales usuarios de la información contable habitualmente se enumeran a los accionistas, trabajadores, sindicatos, inversores potenciales, prestamistas, analistas financieros, clientes, deudores y público en general (IASB, 1975, 4). La empresa debe ser consciente de los efectos que produce en relación a todos estos agentes, responsabilidad que “tiene su origen en el hecho de que la empresa actúa en y para la sociedad, en un contexto en el que ha de afrontar las consecuencias de su actividad y del ejercicio de la potestad que la propia sociedad le confiere” (Túa y Gonzalo 1987, p. 436).

La información contable clásica, que se logra a través de los estados contables tradicionales, tiene un contenido patrimonial, económico y financiero, cuyo

objetivo es Suministrar información de la riqueza y renta generada por la empresa, y está dirigida principalmente a los accionistas y acreedores.

Sin embargo como manifiesta Sanz Santolaria (1994, p. 489) “la empresa, englobada en su moderna concepción se considera un sistema dependiente del entorno social que la rodea, por lo que debe de verse obligada, cada vez más, a ofrecer información sobre la administración de los diferentes recursos que tiene confiados, a la vez que dicha información se destina a extractos sociales cada vez más amplios. Así pues los aspectos sobre los que la información empresarial deberá versar irán ampliándose, no pudiendo limitarse al carácter económico financiero que tradicionalmente tenía, debiendo adentrarse cada vez más en las áreas que actualmente constituyen motivo de especial preocupación social (ecológico, factor humano, contribución a la investigación y desarrollo, interés creciente por parte de los sindicatos y trabajadores, aparición de grupos minoritarios de accionistas con intereses específicos, etc.)”. Tales afirmaciones llevan a reclamar el desarrollo futuro en esta línea de investigación contable al objeto de resolver sobre la conveniencia de tres cuestiones y el modo de llevarlas a cabo:

- La consideración de los trabajadores como un grupo relevante de usuarios de la información contable.
- La valoración de los recursos humanos como parte de la riqueza de la empresa
- La activación de los costes de personal (selección, formación, etc.) desde la perspectiva de la generación de rendimientos futuros.

Todo ello, nos lleva a plantearnos el estudio de la Contabilidad de los Recursos Humanos y la Información de Base Social

### 3.3. La Contabilidad de Recursos Humanos

La contabilidad es un sistema que capta, procesa y transmite información. Sin embargo emite amplia información sobre sus recursos materiales y financieros, pero poca relativa a los recursos humanos de los que dispone. Tal circunstancia conduce a la aparición, en torno a los años 60 de la Contabilidad de Recursos Humanos (CRH), cuyos objetivos son ambiciosos, tratando de llenar el vacío informativo imperante, con la elaboración y suministro de información económico-financiera al respecto, integrada en los estados contables, tanto internos como externos.

La American Accounting Association (1973, p. 169) define la CRH como “el proceso de identificar y medir información sobre los recursos humanos y comunicarla a las partes interesadas” Por su parte Flamholtz (1976, p.70) señala que en un sentido literal, la CRH identifica a las personas empleadas como un recurso en la organización. Esto supone:



- Medir los costes producidos en las empresas para reclutar, seleccionar, contratar, formar y desarrollar el activo humano;
- calcular lo que costaría sustituir los activos humanos de una empresa;
- y, por último, calcular el valor económico de los recursos humanos de las organizaciones.

La CRH en sus orígenes no era concebida como un proceso separado sino una ampliación del actual sistema contable, de manera que la nueva información quedará integrada en las cuentas anuales. Sin embargo, se ha desarrollado como una rama diferente de la Contabilidad que debe elaborar y suministrar datos del personal de la empresa de forma paralela a la “contabilidad convencional”, en tanto que ésta presenta una serie de limitaciones en el registro del factor humano en los estados contables, tales como: la mayor parte de las partidas relacionadas con el personal de la empresa son tratadas como gastos del ejercicio, aunque algunas de ellas benefician a periodos futuros; escasa o nula información acerca de la inversión en personal que realiza la empresa. En consecuencia, no se dispone de información suficiente para la planificación y control de los recursos humanos.

Como respuesta a lo anterior la CRH se plantea como principales objetivos, realizar una mejor periodificación de los gastos de personal, tratando de diferenciar entre inversión en factor humano y carga de la explotación; contribuir a la mejora de la gestión de los recursos humanos así como aumentar la cantidad y calidad de los bienes y servicios (AAA, 1974, p.115) y como meta más ambiciosa, atribuir un valor al personal de la empresa.

### 3.4. La Contabilidad Social

Admitiendo que las empresas asumen una responsabilidad para con la sociedad en la que llevan a cabo sus actividades, la Contabilidad Social constituye “la expresión instrumental de dicha responsabilidad social de la empresa, como instrumento de formación, tanto interna como externa, en el intento de definir un sistema de información económico-social al servicio de la sociedad, en la búsqueda del Consenso Social que conduzca a asignaciones satisfactorias de recursos” (Peyró 1997, 683).

No se trata tan sólo de la presentación de cuentas a grupos sociales, internos y externos, sino que si se quiere alcanzar la realización de los objetivos sociales fijados, éstos deben integrarse en los sistemas de decisión e información a los distintos niveles empresariales. Así la Contabilidad Social recoge documentos o datos con una utilidad específica para grupos de usuarios distintos a los tradicionales, entre los que se pueden encontrar los siguientes:

<b>CONTABILIDAD SOCIAL</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información Laboral</li> <li>2. Información ética</li> <li>3. Información medioambiental</li> </ol>

Si nos centramos en la información laboral, se pone de manifiesto la falta de información en cantidad y calidad que tiene la dirección acerca de los recursos humanos de la empresa y de sus necesidades. Además los empleados empiezan a ganar importancia como usuarios y se les reconoce el derecho a disponer de información relativa a ellos proporcionada por la contabilidad, que les posibilite conocer su situación en la empresa y que les permita tener condiciones dignas en cualquier proceso de negociación. Gray y otros (1987), propone tres informes diferentes, en este sentido:

<b>Información para empleados</b>
Destinada a la utilización por el personal de la empresa para la toma de decisiones, con datos relativos a: ganancias previsibles para el empleado, seguridad y salud en el puesto de trabajo, participación en la riqueza generada, calidad del entorno de trabajo y beneficios complementarios.
<b>Información sobre recursos humanos</b>
Estaría incluida la CRH. Recoge divulgación en los documentos de síntesis del valor de los empleados de la empresa como: la inversión en la adquisición o entrada del capital humano; inversión en formación y valoración asignada por la empresa al conjunto de recursos humanos; y medición de la eficacia y eficiencia de las diferente categoría y funciones.
<b>Información sobre la democracia industrial</b>
Es una ampliación de la información para los empleados, referida a la utilización de los datos por los trabajadores para la negociación colectiva o para situaciones específicas, como cierre de plantas industriales o despidos colectivos. Esta información trataría sobre la posición financiera global de la empresa y de sus subsidiarias; planes de inversión; posibles cierres, fusiones o adquisiciones; rentabilidad, productividad, etc.

La presentación de informes sobre responsabilidad social no está sujeta a un formato o contenido determinado, y la carencia de criterios normativos mínimo puede constituir un problema de comparabilidad dentro de una misma empresa en diferentes ejercicios o entre diferentes empresas. Las causas de esta carencia residen en el carácter voluntario de esta información.

Un paso adelante sería la elaboración de modelos de informes sobre los empleados y para los empleados que permitieran disponer de información comparable entre empresas y entre diferentes ejercicios.

### 3.5. El Capital Intelectual

Nuestro entorno socioeconómico ha evolucionado desde la primaria sociedad agrícola, en la que eran fuentes de riqueza la tierra y el trabajo; continuando con la Sociedad Industrial, en la que el capital pasó a ser clave al sustituir al factor tierra, hasta llegar a la actual Sociedad del Conocimiento, caracterizada por el peso del saber y de los trabajadores del conocimiento en las organizaciones (Stewart, T. 1998).

En este marco la satisfacción de los empleados, la lealtad de una cartera de clientes el "Know-how" de la empresa, los conocimientos de las personas clave de la organización, etc., son activos que explican buena parte de la valoración que el mercado concede a las compañías y que, sin embargo, permanecen ocultos en los estados contables tradicionales.

La importancia de los activos intangibles en las empresas se comprueba por la diferencia cada vez mayor entre el valor de una acción en los libros de contabilidad y el valor de la misma en los mercados financieros. De esta diferencia de valoración surge el concepto de Capital Intelectual. También se puede definir como "el conjunto de activos de una sociedad que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa en el futuro" (Euroforum Escorial, 1998).

El Instituto Universitario Euroforum Escorial inició la investigación y análisis del capital intelectual en 1997, desarrollando un modelo de medición y gestión denominado Modelo Intelec, publicado en 1998. Sus objetivos principales son:

- Evaluación de las diferentes alternativas de medición a nivel internacional
- Elaboración de un modelo genérico de medición y gestión del Capital Intelectual en la empresa.
- Sensibilización de la dirección de la empresa sobre la importancia de medirlo y gestionarlo.

Según el Modelo Intelec, el Capital Intelectual se divide en tres componentes: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional, cada uno de los cuales está formado por una serie de activos intangibles:

<b>Capital Humano</b>	Conocimiento útil para la empresa y poseído por las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo, es decir su capacidad para aprender. Es la base de la generación de los otros dos tipos de Capital Intelectual.
<b>Capital Estructural</b>	Conocimientos estructurados de los que depende la eficacia y eficiencia interna de la empresa: los sistemas de información y comunicación, la tecnología disponible, los procesos de trabajo, las patentes, los sistemas de gestión, etc.
<b>Capital Relacional</b>	Valor que tiene para una empresa el conjunto de relaciones que mantienen con el exterior. La calidad y fidelidad de la base de clientes de una empresa, su potencialidad para generar nuevos clientes o el conocimiento que puede obtenerse de la relación con otros agentes del entorno.

Para poder cuantificar los activos intangibles o elementos señalados, es preciso asociar a cada uno de ellos una serie de indicadores, que dependerán de la estrategia de la empresa y de su sistema de información. El conjunto de indicadores constituye el denominado mapa de indicadores.

El Modelo Intelec dio por tanto, un primer paso en la medición del Capital Intelectual y permitió valorar la importancia y necesidad de conocer, medir y gestionar aquellos intangibles que no se incluyen en la contabilidad tradicional pero aportan valor a la empresa.

#### 4. La Enseñanza de la Contabilidad y su Inserción en los Planes de Estudio de Relaciones Laborales

##### 4.1. Los Objetivos de la Enseñanza Universitaria de la Contabilidad

Los estudios de carácter económico y empresarial, en los que las materias contables son básicas para la formación, mantienen unas características básicas comunes. El carácter generalista de la enseñanza se observa en los primeros ciclos, mientras que los segundos ciclos quedan reservados a materias más específicas propias de la especialidad.

Por otra parte, el alumno que termina una Diplomatura de Escuela Universitaria, debe estar capacitado para la ejecución inmediata de tareas profesionales, de ahí la presencia de materias que se imparten con carácter de especialización o profesionalización.

De todo lo anterior se desprende que el contenido del curriculum académico debe diseñarse atendiendo entre otros factores, a las expectativas profesionales y a la adecuada relación entre teoría y práctica. Así, la enseñanza en Contabilidad pretende alcanzar diferentes objetivos dependiendo del perfil profesional de los futuros titulados. En opinión de Martínez Churiaque (1992, p. 480) “la educación contable superior tiene una finalidad multipropósito. En unos casos alcanza su objetivo cuando los futuros expertos económicos llegan a comprender el sistema contable como modelo de explicación de las relaciones de inversión-financiación, de las variaciones de riqueza, etc. que necesitan conocer tanto por su condición de potenciales usuarios como por razones de formación: estructura su mente con un modelo muy simple de representación y cálculo sobre la actuación de los agentes sociales. En otras ocasiones su meta es brindar parte esencial del bagaje de cultura profesional del directivo empresarial. Y por último, también tiene que formar al experto que en el seno de la compañía o desde el exterior, se encarga de establecer y mejorar el sistema de elaboración de información financiera cuyos datos tiene que hacerse públicos o emplearse en la gestión del negocio”.

La enseñanza universitaria de la Contabilidad debe orientarse a conseguir los mismos objetivos de toda enseñanza universitaria: preparar a los alumnos para afrontar los continuos cambios que se producen en la sociedad y contribuir a la formación íntegra de la persona en su faceta cultural, científica y profesional. Para conseguir estos objetivos es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

*a) La preeminencia de los fundamentos sobre la técnica*

La discusión sobre la mayor o menor importancia que se otorga a los aspectos teóricos o prácticos es un problema que se repite en la elaboración de los planes de estudio. Según el profesor Cuervo (1991, p.48), se trata de “el falso dilema entre lo más importante y lo más útil”. Este autor no tiene dudas cuando afirma que “un buen desarrollo práctico, con una preocupación por los aspectos profesionales, exige siempre una base teórica”.

Es necesario que el conjunto de conocimientos, métodos y técnicas científicas sean enseñadas de forma crítica, de manera que el futuro profesional sea capaz de desarrollar un criterio independiente para poder afrontar situaciones novedosas.

*b) Sensibilizar al alumno en la investigación*

Por otra parte, se debe guiar al alumno desde el principio, en el camino que le permita realizar descubrimientos, no necesariamente de carácter científico, sino desde el alcance o nivel en el que se encuentre. Así, según Cid y Docampo

(1998, p. 6), una invitación a la investigación implica: facilitar la apertura de debates; alusiones a las principales líneas de investigación; implicar a los estudiantes en trabajos de investigación; poner a los alumnos en contacto con la investigación contable invitándoles a asistir a congresos, seminarios, etc.

*c) Potenciar los planteamientos interdisciplinarios*

El alumno debe aprender también que la Contabilidad no es un conocimiento aislado y para ello debemos potenciar los planteamientos interdisciplinarios. Los conocimientos contables, son insuficientes si no se complementan con otras disciplinas que podemos situar en dos direcciones: las ciencias exactas y técnicas y las ciencias sociales. La Contabilidad sólo es aplicada correctamente por aquellos que tienen capacidad para interpretar los fenómenos económicos que tienen que registrar, que saben las obligaciones que impone el ordenamiento jurídico, que dominan determinadas técnicas cuantitativas como la informática y la herramienta estadística, así como dirección de empresas, relaciones humanas, etc. También es necesario tener en cuenta la importancia que la psicología y la sociología tienen en la evolución de las empresas, es por ello que permanentemente se debe recordar al alumno que la empresa es una organización formada por personas vinculadas a un fin social.

*d) Orientar hacia el ejercicio profesional*

Sin embargo, no debemos olvidar, como manifiestan Broto y Zardoya (1996, p. 40), que en la selección que realiza el mercado de trabajo se suele dar preferencia a las habilidades puestas de manifiesto en la ejecución de la actividad profesional sobre los conocimientos teóricos aprendidos. Será necesario, por tanto, que la orientación y el contenido de los estudios contemplen las exigencias de formación para el ejercicio profesional, ya que en caso contrario se verá dificultada la inserción de los nuevos graduados en el mundo productivo. En el proceso de aprendizaje de las técnicas será útil la colaboración con las empresas.

#### **4.2. La Contabilidad en los Planes de Estudio de la Diplomatura de Relaciones Laborales**

Los planes de estudio para los Graduados Sociales comprenden materias de las áreas Jurídica, Económica y Sociológica, con especial referencia al ámbito laboral. En el área económica la asignatura de Contabilidad no aparece hasta el plan de estudios de 1980, en el que se impartía en segundo curso con una carga lectiva de cuatro horas semanales, tres de teoría y una de práctica, lo que significaba un total anual de 120 horas.

En cambio en el plan de 1990, al no figurar entre las materias troncales, a la Contabilidad se le ha dado un tratamiento distinto en los diferentes centros universitarios. En el siguiente cuadro mostramos la presencia de la Contabilidad en

los planes de estudio de diez escuelas universitarias de Relaciones Laborales. De la muestra más amplia que formaba el trabajo original, hemos seleccionado aquellas que consideramos más representativas de la diversidad existente en cuanto al número de créditos de las asignaturas obligatorias y optativas.

Cuadro 1<sup>1</sup>

Universidad	Carga lectiva total de Contabilidad	Créditos obligatorios	% de Carga lectiva total de Contabilidad	Créditos optativos
Cádiz (Jerez de la Frontera)	204	0	0%	12
Complutense (Madrid)	207	16	8%	4
Granada	197	6	3%	1,5
La Coruña (S. de Compostela)	200	0	0%	13,5
Málaga	205	0	0%	0
País Vasco	207	9	4%	0
Rovira Y Virgili (Tarragona)	210	0	0%	6
Sevilla	207	9	4%	6
U. Pública de Navarra	243	15	6%	6
Valencia	198	0	0%	19,5
...				
MEDIA	206,16	4,68	2%	4,97
MEDIANA	207	6	3%	5
MÁXIMO	264	16	8%	19,5
MÍNIMO	180	0	0%	0

Entre la información presentada destaca el caso de las escuelas de Málaga y Tarragona (Rovira y Virgili) donde no es obligatorio el estudio de la Contabilidad. También es éste el caso de Cádiz (Jerez de la Frontera), Santiago de Compostela y Valencia, pero en estas escuelas se ofrece un buen número de asignaturas optativas. El extremo opuesto sobre la obligatoriedad de nuestras asignaturas lo tenemos en la Universidad Pública de Navarra y en la Complutense de Madrid, con 15 y

<sup>1</sup> Fuente: Adaptado de ALFARO DE PRADO, A.M.; RODRIGUEZ PINERO, M.C.; UGALDE, J.I. (1996) "Los estudios de Relaciones Laborales en España". *Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España*. Los datos sobre la Media, Mediana, ... corresponden a la muestra del original.

16 créditos obligatorios respectivamente. En el País Vasco esta materia solo se presenta como obligatoria, y un caso intermedio es el de las escuelas de Granada y Sevilla, por ejemplo, con 6 o 9 créditos obligatorios, y 4'5 o 6 optativos.

En el cuadro 2 mostramos algunos ejemplos de las asignaturas que se ofertan, tanto obligatorias como optativas, entre las que se encuentran Contabilidad, Contabilidad Financiera y Analítica, Contabilidad de Sociedades, Análisis Contable o Análisis de Balances, Contabilidad Fiscal.

Cuadro 2

Universidad	Asignaturas de Contabilidad		Créditos	
Cádiz (Jerez de la Frontera)	Optativas	<i>Contabilidad</i>	4 T + 2 P=	6
Elche (Miguel Hernández)	Obligatorias	<i>Introducción a la Contabilidad</i>	5 T + 3 P	8
		<i>Análisis de Balances</i>	5 T + 3 P	8
	Optativa	<i>Contabilidad Financiera y Analítica</i>	3,5 T + 2 P=	5
Huesca	Obligatoria	<i>Contabilidad</i>	4T + 2 P=	7,5
	Optativas	<i>Análisis Contable</i>	3 T + 3 P=	6
		<i>Contabilidad de Sociedades</i>	4 T + 2 P=	6
La Coruña (Ferrol)	Obligatoria	<i>Contabilidad</i>	2 T + 5,5 P=	7,5
	Optativas	<i>Informática aplicada</i>	1 T + 4,5 P=	5,5
<i>Auditoría Laboral</i>		T + P=	5,5	
<i>Análisis de Balances</i>		2 T + 3 P=	5,5	
La Coruña (Santiago de Compostela)	Optativas	<i>Contabilidad</i>	4,5 T + 4,5 P=	9
País Vasco	Obligatorias	<i>Contabilidad</i>	3,5 T + 1,5 P=	4,5
		<i>Análisis de Balances</i>	3,5 T + 1,5 P=	4,5
Sevilla	Obligatoria	<i>Contabilidad</i>	6 T + 3 P=	9
	Optativa	<i>Contabilidad Fiscal</i>	5 T + 1 P=	6
Zaragoza	Obligatoria	<i>Contabilidad</i>	4,5 T + 3 P=	7,5
	Optativas	<i>Análisis Contable</i>	4,5 T + 1,5 P=	6
		<i>Contabilidad Financiera y de Sociedades</i>	4,5 T + 1,5 P=	6



Al analizar la necesidad de la Contabilidad en la formación de estos titulados, no hemos encontrado ningún argumento en contra y muchos a favor. Entre los defensores de la incorporación de la Contabilidad en los planes de estudio de los diplomados en Relaciones Laborales, ALFARO DE PRADO, RODRIGUEZ y UGALDE (1996, pág. 92) reconocen que la Contabilidad es “sin duda alguna esencial en la formación del Graduado Social”. Por su parte, la profesora Pozo Calvo (1991, p. 147-148) aboga por la inclusión de la Contabilidad como materia obligatoria y propone como materia optativa la Contabilidad Analítica, para cuya justificación aduce varias razones:

- De los objetivos de formación del diplomado en Relaciones Laborales, se desprende que en el ejercicio de la profesión participan en la elaboración de la información contable de la empresa, tanto interna como externa.
- En la gestión de la empresa el papel de la Contabilidad está sufriendo una evolución caracterizada por el paso de una concepción exclusivamente retrospectiva e histórica a una concepción prospectiva de la misma.
- La importancia creciente que va tomando el “capital humano” dentro de la empresa lleva a plantearse una Contabilidad de Recursos Humanos.

#### 4.3. La Contabilidad en la E.U.RR.LL de la Universidad del País Vasco

En el caso de la Universidad del País Vasco, el paso del plan de 1980 al nuevo, trajo consigo una pérdida importante de horas. En el plan anterior eran 120 las horas dedicadas, mientras que en el plan del 90 fueron 9 los créditos asignados a Contabilidad, repartidos en dos asignaturas cuatrimestrales de 4,5 créditos ‘Contabilidad General’ y ‘Análisis de Balances’.

Con la redefinición del crédito en “7’5 horas lectivas y 2’5 horas de trabajos académicos dirigidos” llevada a cabo por el Decreto 779/1998 de 30 de abril, y que se ha llevado a efecto en nuestro centro en el presente curso académico 99/2000, se adaptó el plan de estudios en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales del País Vasco, creándose en el área de Contabilidad una única asignatura anual: “Introducción a la Contabilidad”, que se imparte en segundo curso, manteniéndose los nueve créditos. Claro está, que las horas de docencia en el aula se reducen, y esto, en asignaturas introductorias como las nuestras nos parece insustituible para la transmisión de los conceptos básicos de la materia

La reducción que ha sufrido la Contabilidad en los nuevos planes de estudio, no es exclusiva de nuestro centro, sino que es una conclusión que se puede generalizar al resto de Universidades y que contradicen, a nuestro entender, el nuevo perfil profesional del Diplomado en Relaciones Laborales, ya que la ampliación planteada debería haber supuesto un incremento de la importancia de las asignaturas económicas, y más concretamente, las relacionadas con el ámbito empresarial.

Para paliar la carencia de formación que sufren estos titulados en esta materia nuestro Departamento ofertó tres asignaturas como optativas:

*Análisis de Estados Financieros:* que consideramos fundamental, para que el alumno, como futuro usuario de la información contable, pueda interpretar los Estados Financieros de una empresa, que hemos aprendido a elaborar en la asignatura obligatoria.

*Contabilidad y Fiscalidad:* Nuestros alumnos tienen como materia obligatoria de 6 créditos una asignatura de Régimen Fiscal que quedaría incompleta si desconocen las diferentes implicaciones de la legislación fiscal en la Contabilidad.

*Contabilidad por ordenador:* Con el ánimo de acercar al alumno a los métodos de trabajo que utilizan las empresas, y aprovechando que nuestro centro dispone ya de aulas informáticas.

## 5. Propuesta sobre las Necesidades de Formación del Licenciado en Ciencias del Trabajo en el Área de Contabilidad

El RD 1592/1999, por el que se establece el título universitario de Licenciado en Ciencias del Trabajo así como las Directrices Generales conducentes a su obtención, fija la troncalidad en 60 créditos, lo que constituye la mitad del contenido mínimo exigido (120 créditos). Esto quiere decir que a cada Universidad le queda la opción de completar el plan de estudios al menos en un 50% del total de la carga lectiva.

Los 60 créditos troncales se articulan alrededor de seis bloques temáticos: Auditoría sociolaboral, Dirección estratégica de la empresa, Economía del Trabajo, Políticas sociolaborales, Teoría de las Relaciones Laborales, Teoría y prácticas de negociación.

Hemos intentado justificar la presencia de la Contabilidad en la titulación, al margen de que aparezca o no en la troncalidad. Pero antes de realizar nuestra propuesta concreta, es necesario recordar que la Licenciatura en Ciencias del Trabajo es una titulación multidisciplinar, que podrán cursar estudiantes procedentes de titulaciones heterogéneas, siempre que superen unos complementos formativos. Por ello, vamos a proponer las materias, dentro del área contable, que en nuestra opinión necesita conocer un Licenciado en Ciencias del Trabajo, a la vez que hacemos referencia a los conocimientos que poseen sobre el tema los Diplomados en Relaciones Laborales de la UPV/EHU.

Estas materias del área contable, necesarias para la formación de estos Licenciados son:

### **Contabilidad Financiera**

El Licenciado en Ciencias del Trabajo requiere del conocimiento de la información empresarial que refleja la situación económico-financiera de la empresa y sus variaciones en el tiempo. Para resolver esta necesidad, se presentan las operaciones habituales de inversión, financiación y explotación de las empresas, así como la forma de registrarlas contablemente y de sintetizar la información económico-financiera en las Cuentas Anuales. Como objetivo principal se apunta que los estudiantes entiendan la Contabilidad como lenguaje especializado del mundo económico-empresarial y el sistema contable como modelo de explicación de las relaciones de inversión-financiación, de las variaciones de riqueza, etc.

Esta materia se considera básica para su formación y en el caso de los Diplomados en Relaciones Laborales de la UPV/EHU, estaría suficientemente cubierta con la asignatura obligatoria “Introducción a la Contabilidad”

### **Análisis e Interpretación de Estados Contables**

En orden a profundizar en la realidad de una empresa, el Análisis de las Cuentas Anuales se presenta como un instrumento que permite discernir sobre su situación económico-financiera en un momento dado y su posible evolución futura. El Licenciado en Ciencias del Trabajo utiliza, en el ejercicio de su actividad profesional, información empresarial de contenido económico-financiero, que debe saber interpretar para formar una opinión razonable sobre la situación de la compañía, y sus efectos sobre la estabilidad de los trabajadores o sobre las políticas de retribución. La asignatura propuesta, presenta los conceptos fundamentales utilizados en el análisis de empresa, a través de los datos suministrados por los Estados Contables, de forma que, mediante la interpretación de los mismos se esté en condiciones de emitir un diagnóstico sobre la solvencia, las garantías y el potencial de crecimiento del negocio.

Consideramos esta asignatura básica para la formación de estos titulados. Actualmente, en la Diplomatura de Relaciones Laborales no se imparte este área de la contabilidad de forma obligatoria, por lo que únicamente los alumnos que hubiesen cursado la asignatura optativa “Análisis de Estados Financieros” estarían liberados de cursar esta materia.

### **Contabilidad de Gestión**

Dentro del campo de los Recursos Humanos, asumir el papel de gestor de un área de la empresa que toma decisiones importantes, requiere conocimientos sobre elaboración e interpretación no sólo de la información contable externa, sino también a nivel interno. Con esta asignatura, se trata de instruir al alumno en los conceptos de contabilidad de costes y contabilidad de gestión, sus métodos de cálculo,

la organización y medida de la producción así como el coste de los factores económicos, para finalizar con la construcción básica de los modelos de contabilidad de costes orientados al proceso de toma de decisiones empresariales.

Creemos que se trata de una materia necesaria y básica en la Licenciatura. Los Diplomados en Relaciones Laborales de la UPV/EHU actualmente no cursan esta materia.

### **Información Social y Recursos Humanos**

Una vez que los conocimientos básicos, en las diferentes áreas contables, han sido cubiertos con las asignaturas anteriores, es necesaria la presencia en el plan de estudios de una asignatura especializada en el área que constituye el objeto material de esta titulación: El trabajo humano.

En ella se incidiría en el tratamiento de los recursos humanos en la planificación contable española, analizando la insuficiencia de información en este campo. Lo cual nos llevaría a profundizar en las vías de registro del capital humano no incluidas en la normativa actual como: la Contabilidad de Recursos Humanos, la Contabilidad Social o el Capital Intelectual.

Se trataría también de analizar los requerimientos de información en el ámbito internacional en los que se incluyen datos sobre los recursos humanos. En este aspecto destacaría el caso de Francia donde desde 1979 es obligatorio presentar un "Balance Social" para aquellas empresas con más de 750 trabajadores (Ley de 12 de Julio de 1977). El artículo primero establece que el balance social "recopila en un documento único los principales datos cifrados que permiten apreciar la situación de la empresa en el área social, registrar las realizaciones efectuadas y medir los cambios ocurridos en el último ejercicio y los dos años precedentes".

Por último, se introduciría al alumno en el conocimiento del proceso de verificación de la información publicada, en la medida en que de su credibilidad, se derivarán distintas acciones en los mercados; es en esa instancia donde la Auditoría Social se justifica, a través de los profesionales que garantizarán la calidad de los registros, y asumirán la responsabilidad de tal calidad.

### **Bibliografía**

- AGUILAR, P., Y SANTIDRIAN, A. (1998), "La Información Contable en las Relaciones Laborales", *III Jornadas sobre Enseñanza en Relaciones Laborales (Mesa temática. Economía)*, policopiado, Tarragona.
- ALFARO DE PRADO, A.M.; RODRIGUEZ PINERO, M.C.; UGALDE, J.I. (1996) "Los estudios - Relaciones Laborales en España". *Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España*.

- AMERICAN ACCOUNTING ASSOCIATION (1973) "Report of Committee on Human Resource Accounting" *The Accounting Review*, Suppl, vol 48, pp. 169-185.
- (1974) "Report of Committee on Human Resource Accounting" *The Accounting Review*, Suppl, vol 49, pp. 115-126.
- BROTO RUBIO J; ZARDOYA A.I. (1996) "La metodología de la teoría de la contabilidad y la didáctica aplicable a su enseñanza universitaria" *La docencia de la Contabilidad a debate: Cambios para el futuro*. Dpto. de Contabilidad y Economía Financiera. Universidad de Sevilla
- CAÑADAS, E., GONZALEZ, M.J. (1998) "Reflexiones en torno al tratamiento de los recursos humanos en la planificación contable oficial española".
- CANIBANO CALVO, L. (1995) "Contabilidad. Análisis contable de la realidad económica". Ediciones Pirámide SA.
- CID DEUS, J.; DOCAMPO BARRUECO, J.M. (1998) "Reflexiones en torno a la enseñanza de la disciplina Análisis Contable". Comunicación presentada VIII Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad. Alicante 1998.
- COMISION PERMANENTE DE DIRECTORES DE LAS ESCUELAS DE GRADUADOS SOCIALES Y DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES (1995) "Propuesta de incremento de los estudios de Relaciones Laborales/Graduado Social. Memoria explicativa". Revista *Las cuatro esquinas*. 3.º trimestre.
- CUERVO GARCIA, A. (1991) "Administración y Dirección de Empresas". Revista de Economía. Núm. 8, pp. 45-50.
- ESPINOSA, M. (1998). *Dilemas éticos en Contabilidad. Metodología de Resolución*. Tesis Doctoral. Universidad del País Vasco (UPV/EHU), Bilbao.
- FALMHOLTZ, E.G. (1976) "*Contabilidad de Recursos Humanos: coste y valor*" Esic-Market, enero-abril.
- GARCIA ECHEVARRIA, 5 (1982). *Responsabilidad Social y balance social de la empresa*. Fundación Mapfre (referencia en Moneva 1993), Madrid.
- GINER, B. (1992) "La responsabilidad social de la empresa", *Técnica Contable*, nº527, Noviembre, Madrid.
- GRAY, R; D. OWEN & K. MAUNDERS (1987). *Corporare Social Reporting: Accounting and Accountability*. London: Paul Chapman Publishing
- GROVES, R. (1986) "Human resource -accounting and reporting", *Development in Financial Reporting*, Philip Allan Publisher, pp. 194-222 (Referencia en Moneva, 1993), Southampton.
- INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDANDARDS COMMWFEE (IASC) (1975), "Información sobre Prácticas Contables" Norma Contable Internacional n.º 1. Londres.
- LAFFARGA. J. (1993) *Información Contable y Negociación Colectiva*, FACULTAD de CCEE y EE & Cádiz (referencia en Pons, 1996).
- MARTINEZ CHURIAQUE, J.I. (1980) "Estados Contables con datos de inversión en personal. Su impacto sobre la toma de decisiones", *Boletín de Estudios Económicos*, n.º 109, pp. 127-147, Bilbao.
- MARTINEZ CHURIAQUE, J.I. (1988) "Los requisitos de la información contable: La propuesta del FASB", *XXV años de Contabilidad universitaria en España*. Instituto de Planificación Contable, pp. 591-609, Madrid.
- (1989). "Interpretación de las relaciones entre profesión y enseñanza en Contabilidad". *Contabilidad en Iberoamérica*. ICAC.

- (1992). "La educación contable universitaria. Presente y futuro". *Contabilidad en España*. ICAC.
- MARTINEZ RAMOS, M. (1997), "Una aproximación a los orígenes y contenido de la Contabilidad de los Recursos Humanos", *Técnica Contable*, Julio, Madrid.
- (1998) "Información y Recursos Humanos en la Empresa. Evidencia empírica en Castellón". *Foro de discusión, VIII Encuentro ASEPUC*, Alicante.
- MAZARRIN, M.R. (1998), *La información Contable de los Recursos Humanos*. ICAC, Madrid.
- MONEDA, J.M, LLONA, F. (1996) "Análisis de la información sobre responsabilidad social en las empresas industriales que cotizan en Bolsa", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, n.º 87, abril-junio.
- MONEDA, J.M. (1993), "Información Financiera de Base Social" en *Los Estados Financieros Complementarios*, (Dirección y Coordinación J.L. Gallizo), De. Pirámide, Madrid
- PEYRO, E. (1997), "Información Social y Ambiental en España: Un estudio empírico", *JX Congreso & AECA*, Salamanca.
- PONS, A. (1996) "Información Contable y Relaciones Laborales", *Técnica Contable*, Enero. Madrid.
- (1996) "Información Social sobre empleados en las empresas españolas", *VII Encuentro de Profesores Universitarios de Contabilidad (ASEPUC)*, Barcelona.
- POZO CALVO, S. (1991). "La contabilidad en el plan de estudios de la carrera de Graduados Sociales". IV Encuentro de profesores Universitarios de Contabilidad. Santander 1991. pp. 142-148.
- REAL DECRETO 1429/1990, de 26 de Octubre, por el que se establece el título universitario de Diplomado en Relaciones Laborales así como las Directrices generales propias conducentes a dicha titulación.
- REAL DECRETO 1497/1987, de 27 de Noviembre, por el que se establecen las directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios.
- REAL DECRETO 1592/1999, de 15 de Octubre, por el que se establece el título universitario de Licenciado en Ciencias del Trabajo así como las Directrices generales conducentes a dicha titulación
- RIPPOLL, VM, LABATUT, G. (1991), "La Contabilidad de los Recursos Humanos", *Partida Doble*, n.º 17 y 18, Noviembre y Diciembre, pp. 12-16 y 14-20, Madrid.
- ROBLEDA, H. (1994), "Análisis de los costes de formación de personal", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, n.º 81, Octubre-Diciembre, pp. 969-982, Madrid.
- RODRÍGUEZ JERICO, P., (1999) "*El Capital Intelectual y el Modelo Intelec*". Boletín AECA, n.º 48, pp. 66-68
- RODRÍGUEZ PIÑERO UGALDE GONZALEZ. (1995) "Hacia la Licenciatura desde la diplomatura en Relaciones Laborales: Contenido y alcance de la reforma". *Revista El Graduado*. Septiembre.
- SAITUA, A; VÁZQUEZ, I. (1998) *La Contabilidad para los Graduados Sociales. III Jornadas sobre Enseñanza en Relaciones Laborales (Mesa temática: Economía)*, policopiado, Tarragona.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., (1999), "La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: primeras impresiones tras el RD 1592/1999, de 15 de Octubre", *Aranzadi Social*, n.º 15, Diciembre. pp. 9-25.

- SANZ SANTOLARIA, C.J.(1994), “El factor humano de la empresa y la información contable” *Actualidad Financiera*, n.º 25, pp. 20-26 Junio.
- STEWART, T., (1998) *“La nueva riqueza de las organizaciones: el Capital Intelectual”*. Granica, Buenos Aires.
- TUA PEREDA, J. (1.995) “En Torno a la docencia de la Contabilidad. Una reflexión personal” *Revista Técnica Contable* nº 557. Mayo. pp. 313-334.
- TUA PEREDA, J; GONZALO, J.A; (1987) *“La Responsabilidad Social del Auditor”* Técnica Contable, 466, pp. 435-453.
- URRUELA RODRIGUEZ, V.; URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1996> “Sociografía de una profesión Graduado Social vs Diplomado en Relaciones Laborales”. *Revista Técnica-Laboral*, n.º 68
- ZUBIAURRE, M. (1999), *Evolución del reconocimiento contable de los activos intangibles*, Tesis Doctoral. Universidad del País Vasco (UPV/EHU), Bilbao.