

Validación de indicadores de auditoría de desempeño del capital humano en la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de La Habana

Validation of performance audit indicators of human capital, at the Facultad de Contabilidad y Finanzas of Universidad de La Habana

Rachel Mendiola Reyes¹ y Karen Gutiérrez Echevarría²

Resumen: La investigación expone el marco conceptual correspondiente a los activos intangibles en instituciones cubanas, abordando tanto antecedentes históricos como los conceptos claves relacionados con el tema. Se realiza un análisis teórico del capital intelectual, enfocándose en su dimensión capital humano dentro de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de La Habana (UH). Se exponen los resultados obtenidos de identificar y validar indicadores específicos para evaluar el impacto del capital humano en el rendimiento organizacional, contribuyendo así a una mejor comprensión y gestión de los activos intangibles en el contexto académico.

Palabras clave: activos intangibles, auditoría, capital intelectual, capital humano.

Abstract: The research presents the conceptual framework for intangible assets in cuban institutions, addressing both historical background and key concepts related to the subject. The theoretical analysis of intellectual capital is carried out, focusing on its human capital dimension within the faculty of accounting and finance of the university of havana (UH). The results obtained are presented to de-identify and validate specific indicators for assessing the impact of human capital on organizational performance, thus contributing to a better understanding and management of intangible assets in the academic context.

Keywords: intangible assets, audit, intellectual capital, human capital.

1 Profesora adiestrada del departamento docente de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de La Habana.

2 Profesora auxiliar. Directora del departamento docente de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de La Habana, vicepresidenta de la Sociedad Cubana de Auditoría, miembro de la Sociedad Cubana de Contabilidad.

Introducción

La empresa actual se concibe como un conjunto de activos tangibles e intangibles. Estos últimos adquieren cada vez mayor relevancia en la creación de valor, ya que surgen de la incorporación del conocimiento y del intelecto en las distintas actividades productivas de la organización. Esta tendencia no se limita al ámbito macroeconómico ni a determinados sectores o empresas, sino que se extiende de manera progresiva a toda la economía y a cualquier tipo de organización empresarial (Ortiz, 2001).

Sin embargo, a medida que predominan las actividades intensivas en conocimiento, esta tendencia resulta especialmente visible en las organizaciones del sector de servicios profesionales. En ellas, la inversión se concentra principalmente en activos intangibles, pues el desarrollo de su objeto social depende, en gran medida, de la gestión adecuada de estos recursos.

El capital humano es considerado un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos; los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos.

La auditoría de gestión o rendimiento fue definida como: un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el rendimiento de la entidad, para establecer el grado de economía, eficiencia y eficacia en la planificación, control y uso de sus recursos y comprobar la observancia de las disposiciones pertinentes, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones por quienes son responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar su responsabilidad ante el público.

Según International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI, 2019) “La auditoría de desempeño por las entidades fiscalizadoras superiores (EFS) es una revisión independiente, objetiva y confiable sobre si los proyectos, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones gubernamentales, operan de conformidad con los principios de economía, eficiencia y/o eficacia, y si existe espacio de mejora”.

Los indicadores de desempeño para evaluar el capital humano en las universidades radican en su capacidad para medir y cuantificar el valor y la efectividad de los recursos intangibles de la institución académica. Estos indicadores proporcionan información clave sobre el rendimiento y la eficiencia del personal, la producción de investigación, la calidad de la enseñanza y otros aspectos relacionados con el capital intelectual.

El análisis desarrollado analiza investigaciones precedentes y, desde ese aporte, formula la terminología y base teórica para proponer el tema denominado: “Validación

de indicadores de auditoría de desempeño del capital intelectual, dimensión capital humano”.

Constructos teóricos del capital intelectual. Una mirada a los activos intangibles

En el ámbito universitario, los activos intangibles juegan un papel fundamental en el desarrollo y éxito de las instituciones, pues abarcan recursos como el conocimiento, la experiencia y las relaciones que no se reflejan físicamente, pero que son esenciales para su funcionamiento. El capital intelectual se configura como uno de los activos más valiosos, integrado por el capital humano, que incluye las habilidades y conocimientos del personal académico y administrativo, así como el capital estructural y relacional.

En este contexto, la auditoría de desempeño emerge como una herramienta clave para evaluar la efectividad y eficiencia con que se gestionan estos activos intangibles. A través de la auditoría, las universidades pueden identificar fortalezas y áreas de mejora, optimizando la utilización de sus recursos y asegurando que las actividades y metas institucionales estén alineadas con los resultados esperados. Esta evaluación no solo mejora la gestión, sino que también contribuye a la mejora continua del sistema educativo.

Los activos intangibles incluyen una variedad de recursos no físicos que son esenciales para el funcionamiento y el éxito a largo plazo de una organización, desde el capital humano y la propiedad intelectual hasta las relaciones con los clientes y la marca. Estos activos, aunque difíciles de medir en términos financieros tradicionales, juegan un papel crucial en la creación de valor y la competitividad organizacional.

Según Lev (2001): "Los activos intangibles son aquellos activos no físicos que carecen de forma material, pero que son reconocidos por su capacidad para generar valor económico, como el conocimiento, la marca, la tecnología, las patentes y las relaciones con los clientes". Lev destaca la importancia de estos activos en las empresas modernas, ya que a menudo representan una parte significativa de su valor total.

Para IASB (International Accounting Standards Board) "Los activos intangibles son aquellos activos identificables que no tienen forma física y que se espera generen beneficios económicos futuros".* Según Baruch Lev y Tim K. Lins (2017): "Los activos intangibles son recursos clave que no están reflejados en los estados financieros tradicionales, pero que afectan directamente el rendimiento económico y la competitividad a largo plazo de una organización".

Según la Norma Internacional de Contabilidad núm. 38, los activos intangibles son definidos como activos que no son fáciles de ser identificados físicamente y que tienen un carácter no monetario.

La NIC 38 especifica que, cuando se han generado internamente, las marcas, cabeceras de periódicos o revistas, los sellos o denominaciones editoriales, listas de clientes u otras partidas similares en esencia, no deben ser reconocidas en ningún caso como activos. Este mismo tratamiento debe aplicarse a plusvalía generada internamente.

Según la Norma Cubana de Contabilidad núm. 8, los activos intangibles son definidos como aquellos activos no cuantificables físicamente, ya que carecen de materialidad o sustancia corpórea, pero que producen o pueden producir un beneficio económico a la entidad en períodos futuros. Implican un derecho o privilegio que posibilita reducir los costos o mejorar la calidad de los servicios o productos, y sólo son visibles en el instrumento legal que justifica el derecho a su usufructo; entre ellos se encuentran algunos como patentes, derechos (de autor, de superficie; entre otros) propiedad intelectual, marcas, concesiones).

Cuando los activos intangibles no identificables y no controlables se generan internamente, se suele hablar de capital intelectual o fondo de comercio interno. Este tipo de intangibles no suele reconocerse contablemente por las normativas vigentes, puesto que –además de su no identificabilidad y no controlabilidad– existen importantes dificultades para su valoración económica y dudas sobre su capacidad para generar beneficios económicos futuros.

Según Brooking (1996): "El capital intelectual no es nada nuevo, sino que ha estado presente desde el momento en que el primer vendedor estableció una buena relación con un cliente" y comenta que con el término capital intelectual se hace referencia a "La combinación de activos inmateriales que permiten que una empresa funcione", lo que puede interpretarse como referente del activo intangible que incrementa el valor de la organización.

Para Steward (1998), el capital intelectual es como:

El material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor, la riqueza es producto del conocimiento. Éste [sic] y la información se han convertido en las materias primas fundamentales de la economía y sus productos más importantes.

Por su parte, Edvinsson y Malone (1999) lo explican mediante una metáfora:

Una corporación es como un árbol, hay una parte que es visible (las frutas) y una parte que está oculta (las raíces); si sólo te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y profundas.

Si se traslada esto a una empresa, los frutos son los resultados financieros y las raíces son el capital intelectual, así que no deben concentrarse sólo en dichos resultados

e ignorar los valores escondidos, porque entonces la compañía no subsistirá en el largo plazo.

Años más tarde, Bradley (2003) manifestó que: "El capital intelectual es la habilidad para transformar el conocimiento y el resto de los activos intangibles en recursos generadores de riqueza, tanto para las empresas como para las naciones".

Archibold y Escobar (2015) expresan que el capital intelectual se manifiesta en el entorno organizacional como una intercepción de activos de naturaleza intangible entre los cuales se encuentra el conocimiento originado por el recurso humano, las relaciones que establezca la empresa con los agentes externos, los procedimientos y las políticas internas que, en conjunto, generan ventajas sostenibles y sustentables a través del tiempo, entre otros.

Igualmente, estos autores plantean:

Se aprecia que el capital intelectual puede ser una teoría nueva, pero en la práctica ha existido desde hace años como cuestión de sentido común. Ha estado escondido entre el valor de mercado de una empresa y su valor en libros.

Para Machado (2004):

El capital intelectual es la parte del proceso cognitivo en que la preponderancia la tienen las ideas más que las emociones, las ideas y la forma en que se manifiestan a definiciones y conceptos en sus diferentes grados de estructuración: estrategias, proyectos de calidad, enfoque de procesos.

Finalmente, según Rivero (2009), el capital intelectual es el efecto de la combinación; es decir, la sinergia de todos los conocimientos que reúne una organización, toda la experiencia acumulada en sus integrantes, sus capacidades, destrezas, su motivación y compromiso, valores, etcétera, aplicados al trabajo. Todo lo que ha conseguido en términos de relaciones, procesos, descubrimientos, innovaciones, presencia en el mercado e influencia y reconocimiento en la sociedad.

Desde el punto de vista de las autoras, los activos intangibles constituyen un pilar fundamental en el desempeño y competitividad de las organizaciones modernas. A pesar de su intangibilidad, su impacto en la generación de valor es innegable, ya que permiten construir confianza, lealtad y reconocimiento. El capital intelectual se percibe como el núcleo estratégico dentro de los activos intangibles. Es el motor de la innovación, la creatividad y la capacidad de adaptación.

El capital intelectual en universidades

El capital intelectual y el capital humano desempeñan un papel fundamental en el éxito y la sostenibilidad de las universidades. Mientras que la dimensión se refiere a

las habilidades, competencias y conocimientos de los individuos que integran estas instituciones, el capital intelectual abarca también los procesos, sistemas y relaciones que facilitan la creación y transferencia de conocimiento. En el contexto universitario, ambos conceptos están estrechamente vinculados, ya que el talento y la innovación de sus integrantes impulsan la investigación, la enseñanza de calidad y la contribución al desarrollo social y económico. Este análisis resalta cómo la adecuada gestión de estos recursos intangibles fortalece la capacidad de las universidades para adaptarse a los retos de un entorno globalizado y competitivo.

Gordillo (2014) define el término capital intelectual para las universidades como “Todos los activos no tangibles de la institución, incluidos los procesos, la capacidad de innovación, las patentes, el conocimiento tácito de sus miembros, sus habilidades, talentos, reconocimiento de la sociedad, red de colaboradores y contactos”. También abarca el conocimiento que genera la organización (Zand, 2018). Dicha definición no se aleja de las originales de capital intelectual; sin embargo, hace énfasis en todos los elementos que se debe considerar medir en las universidades, sin importar si son públicas o privadas.

Por su parte, Cricelli (2018) señala que la enseñanza e investigación son parte del capital intelectual de los académicos e investigadores; mientras que el personal administrativo integra el conocimiento explícito al capital intelectual y los estudiantes reciben el conocimiento y lo transmiten a otros sectores de la sociedad. Por ello, las universidades constituyen el terreno ideal para la creación y desarrollo de capital intelectual (Brusca, 2019).

El capital humano constituye un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad; se entiende por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como las actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, de acuerdo con cada individuo y con el contexto de uso.

Para Schultz (1983), la adquisición de los elementos educativos que permiten el aprendizaje complejo en grados crecientes es el punto de partida de un proceso de acumulación de capital humano, donde la complejidad de los conocimientos y destrezas necesarios evolucionan de acuerdo con los progresos tecnológicos. En vista de estos planteamientos, es necesario que se encuentre una aplicabilidad económica a través del mercado para que las personas, como consecuencia de una mayor formación, encuentren las oportunidades que les permitan mejorar su desempeño en el trabajo, incrementen la productividad e impulsen el crecimiento de la economía.

En este sentido, la política económica debe concebirlo como un activo que contribuye al crecimiento y promueve la “empleabilidad” de la mano de obra, creando las condiciones necesarias para que las personas lleven a la práctica su “capacidad de emprender”, y que el progreso tecnológico-económico conduzca hacia una dinámica de cambio acelerado de las características de “empleabilidad”, que retribuya sus capacidades laborales, las cuales se transforman cada vez que se completa un ciclo tecnológico en la economía.

En el mismo orden de ideas, Becker (1983) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que una persona adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que pueden ser acumulados o ser usados. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre el costo de los gastos de educación y los gastos correspondientes (compra de libros...), y el costo de productividad; es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas.

Como resultado de ello, el individuo hace una valoración arbitrada entre trabajar y continuar una formación que le permita, en el futuro, percibir salarios más elevados que los actuales. La persona toma en cuenta también el mantenimiento de su capital psíquico (salud, alimentación), optimizando sus capacidades y evitando que se deprecien demasiado, bien por la desvalorización de sus conocimientos generales y específicos, bien por la degradación de su salud física y moral, e invirtiendo con miras a aumentar su productividad futura y sus rentas. El individuo habrá de actuar como todas las inversiones, ya que ha de hacer frente a la ley de los rendimientos decrecientes y al carácter irreversible de estos gastos.

Cabe señalar que el concepto se asocia al conocimiento de las personas (capacidad y compromiso), y se relaciona con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales). Igualmente, tiene que ver con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación).

Un incremento de capital humano por efecto de la educación no se traduce en forma inmediata en un aumento en la productividad y en la competitividad de la mano de obra, a menos que el sistema productivo lo utilice de forma eficiente. Por ello, es necesario que los individuos reciban una formación con bases sólidas de conocimientos, que les permitan ser emprendedores y capaces de ir modificando las dinámicas de demanda de capital humano y las dinámicas empresariales.

A través de la investigación, extensión y docencia se promueve la generación de ideas científicas-tecnológicas, que contribuyen con el desarrollo económico y social de la sociedad en general.

En ese sentido, el futuro exitoso de las universidades, que tienen la función de formar profesionales competentes, depende de su capacidad de convertir en ventaja su

recurso máspreciado: el capital humano. Por consiguiente, la universidad deberá ser capaz de potenciar y estimular todas las habilidades necesarias en los miembros de la institución que le permitan desarrollar una serie de habilidades y competencias destinadas a generar más conocimiento y que este repercuta en beneficio de la institución y, por consiguiente, del país: “People represent a vital resource of all organizations, whatever is their activity field, a resource which ensures survival, development and their competitiveness success” (Dumitraşcu, 2015).

La óptima gestión es un aspecto trascendental que deben afrontar y superar eficientemente las universidades que deseen ser competitivas y exitosas; sobre todo, ser socialmente relevantes. Ello implica implementar mecanismos y procedimientos que aseguren la transformación del conocimiento de las personas en una ventaja corporativa y competitiva; es decir, ventaja de conocimiento que se constituye en la única ventaja comparativa sostenible (Sáez Vacas, 2003).

Para las autoras, el capital intelectual y el capital humano son fundamentales para el éxito de las universidades en el contexto contemporáneo. Considera que su dimensión, compuesta por el conocimiento y las habilidades de los individuos que forman parte de la institución, es el motor principal de la innovación y la excelencia académica.

Asu vez, el capital intelectual –que abarca los sistemas, procesos y relaciones dentro de la universidad– es clave para convertir este conocimiento en un recurso estratégico que impulsa el desarrollo, tanto dentro como fuera de la academia. La combinación de ambos elementos es esencial para que las universidades sigan siendo actores relevantes en un mundo cada vez más globalizado y orientado al conocimiento.

La auditoría de desempeño al capital humano para evaluar la gestión de activos intangibles en universidades

La auditoría de desempeño en universidades es un proceso que tiene como objetivo evaluar y analizar el rendimiento y la eficiencia del personal en una institución académica. Esta auditoría se enfoca en evaluar el rendimiento del personal en diferentes áreas, como la calidad de la enseñanza, la investigación producida, la participación en actividades académicas y la contribución al desarrollo institucional.

A través de esta auditoría se identifican las fortalezas y debilidades del capital humano en la universidad, lo cual permite tomar decisiones informadas para mejorar la calidad y eficiencia de las actividades académicas y administrativas; busca asegurar que el personal esté alineado con los objetivos y metas de la universidad y ayuda a identificar las necesidades de capacitación del personal.

Importancia de los indicadores de desempeño para evaluar el capital intelectual en universidades

La importancia de los indicadores de desempeño para evaluar el capital intelectual en universidades radica en su capacidad para medir y cuantificar el valor y la efectividad de los recursos intangibles de la institución académica.

Estos indicadores proporcionan información clave sobre el rendimiento y la eficiencia del personal, la producción de investigación, la calidad de la enseñanza y otros aspectos relacionados con el capital intelectual.

Algunos aspectos destacados sobre la importancia de los indicadores de desempeño en la evaluación del capital intelectual en universidades son:

Medición objetiva: Los indicadores de desempeño permiten una medición objetiva y cuantitativa del capital intelectual en las universidades. Proporcionan datos y métricas tangibles que pueden ser utilizados para evaluar el rendimiento y comparar la eficiencia entre diferentes áreas y unidades de la institución.

Identificación de áreas de mejora: Los indicadores de desempeño ayudan a identificar áreas específicas en las que se puede mejorar el capital intelectual. Al analizar los resultados de los indicadores, las universidades pueden identificar brechas en el desempeño y tomar medidas para abordarlas, como desarrollar programas de capacitación o asignar recursos adicionales.

Toma de decisiones informada: Los indicadores de desempeño proporcionan información valiosa para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del capital intelectual. Al tener datos objetivos y actualizados sobre el rendimiento, los líderes universitarios pueden tomar decisiones informadas para optimizar el uso de los recursos y promover un entorno propicio para el desarrollo del capital intelectual.

Transparencia y rendición de cuentas: Los indicadores de desempeño brindan transparencia en la gestión del capital intelectual y permiten una rendición de cuentas más clara. Al establecer indicadores claros y medibles, las universidades pueden demostrar su compromiso con la mejora continua y la eficiencia en el uso de los recursos.

Para las autoras, los indicadores de desempeño son herramientas clave para evaluar y mejorar el capital intelectual en universidades, proporcionan una base objetiva para medir el rendimiento, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para promover la excelencia académica y el crecimiento institucional.

Resultados y discusión

En los últimos años, las instituciones de educación superior se han visto enfrentadas al reto de fortalecer la comunidad académica con la preocupación de atender responsablemente la necesidad de generar nuevos conocimientos que se adapten al contexto globalizado que desafía el siglo actual. No ajena a esta realidad, la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de La Habana, en su compromiso por atender a dichas necesidades, ha buscado el fortalecimiento del capital humano.

A continuación, se detalla el análisis de datos realizado a la información de los docentes obtenida mediante el desarrollo de encuestas y recolección de datos para los procedimientos analíticos sustantivos; examinando dentro del marco de los indicadores propuestos las características y aspectos que se consideraron evaluar dentro del componente “saber” del capital humano.

Indicador #4: Satisfacción personal (SP)

Prueba de control:

SP-1: Evaluar, a través de la siguiente encuesta, aplicada a 15 trabajadores vinculados a la docencia (profesores y técnicos) las afirmaciones siguientes, relacionadas con la satisfacción personal, apoyándose en la escala de Likert. Considere 5 como máximo nivel de satisfacción y 1, como mínimo.

Afirmaciones	1	2	3	4	5
1. El trabajo se ejecuta en un ambiente agradable.			3	10	2
2. Las personas aquí son amistosas hacia sus compañeros.			7	4	4
3. Las relaciones entre el jefe y los subordinados son buenas.			3	8	4
4. En esta IES se trabaja de forma relajada.			1	12	2
5. Cuando se comete un error, se apoyan entre todos.			3	1	11
6. Existe confianza entre el equipo de trabajo.				1	14
7. Los profesionales más jóvenes cuentan con los aportes y experiencias de los más antiguos en la IES.			8	3	4
8. Es satisfactorio trabajar en esta IES.			1	2	12
9. Para ser un mejor empleado es necesario superarse.			1	1	13
10. El horario laboral resulta cómodo.			3	6	6

Los resultados de la encuesta indican que los docentes no están completamente satisfechos con su entorno laboral. Aunque hay un nivel moderado de satisfacción en aspectos como la confianza y el apoyo entre compañeros, otros factores como el ambiente de trabajo y la comodidad del horario laboral muestran niveles más bajos de satisfacción. Esto podría afectar negativamente la motivación y el compromiso del personal, lo que a su vez podría influir en la calidad de la enseñanza y la investigación. Un personal insatisfecho puede ser menos productivo y menos propenso a contribuir al desarrollo institucional. Es necesario implementar medidas para mejorar el ambiente laboral, como programas de bienestar, mayor flexibilidad en los horarios y un mayor reconocimiento del trabajo realizado.

Indicador #1: Sistema de remuneración (salarios) (SR)

Pruebas de control:

SR-1: Comprobar la estructura salarial aprobada para la IES.

SR-2: Verificar la implementación de la estructura salarial aprobada para la IES en el área.

SR-3: Revisar el comportamiento del salario percibido por cada trabajador, considerando años laborales, categorías docentes y científicas en el periodo auditado.

Indicador # 2: Incentivos (INC)

INC-1: Comprobar la existencia documentada de contrataciones con terceros del personal de la IES.

INC-2: Verificar, a través de entrevistas, el estado de satisfacción del trabajador con las contrataciones externas.

INC-3: Comprobar, a través de entrevistas, el estado de satisfacción del jefe inmediato con las contrataciones externas de su(s) trabajador(es).

INC-4: Realizar al menos una conciliación con un empleador externo seleccionado aleatoriamente para recopilar información respecto a su satisfacción con el desempeño del trabajador de la IES.

INC-5: Comprobar la evidencia del impacto en la IES de las actividades desarrolladas por el trabajador en las contrataciones externas.

INC-6: Verificar los beneficios económicos que tributan a la IES a partir de la contratación con terceros de sus empleados.

Indicador # 3: Presupuestos de recursos humanos (P. RRHH)

P. RRHH-1: Comprobar la veracidad de los reportes asociados a la asignación y ejecución de los presupuestos de gastos de personal del área en el periodo analizado.

P. RRHH-2: Revisar por periodos a partir de la erogación documentada y refrendada de gastos de personal, la fluctuación laboral de los últimos dos años.

P. RRHH-3: Analizar el comportamiento contable en los reportes financieros de los gastos de personal.

Indicador	Fórmula	Valoración analítica
Sistema de remuneración	$\frac{\$ 3,000.00}{\$ 4,000.00} = 0.75$	Este indicador destaca cómo es el comportamiento del salario de las IES con relación a la escala promedio del país. Luego de calcularlo se puede apreciar que el salario devengado de un docente de la Facultad de Contabilidad y Finanzas representa el 75% del salario promedio del país.
Incentivos-A	$\frac{\$ 20,000.00}{\$ 3,000.00} = 6.67$	Con este resultado se puede apreciar que una persona contratada por la fundación universitaria cobra 6.67 veces más que un docente de la facultad.
Incentivos-B	$\frac{\$ 20,000.00 + \$ 3,000.00}{\$ 4,000.00} = 5.75$	Un docente de la facultad y contratado por la fundación cobra 5.75 veces más que una persona que no tiene otros ingresos que no sea el salario que le paga su trabajo.
Presupuestos de recursos humanos-A (asistente)	$\frac{\$ 5,300.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0017$	El resultado de este indicador muestra que los profesores con categoría "docente asistente" cobran como salario el 0.17% del presupuesto asignado para gastos de personal.
Presupuestos de recursos humanos-A (auxiliar)	$\frac{\$ 6,600.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0022$	Se destaca que un docente con categoría de auxiliar tiene como salario el 0.22% del presupuesto asignado para gastos personales de la facultad.

Presupuestos de recursos humanos-A (titular)	$\frac{\$ 7,200.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0024$	Es posible observar que un docente con categoría de titular cobra como salario el 0.24% del presupuesto de la IES asignado para gastos de personal.
Presupuestos de recursos humanos-B (asistente y máster)	$\frac{\$ 5,300.00 + \$ 400.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0019$	Se percibe que los salarios de trabajadores de la facultad que son asistentes y al mismo tiempo son máster representan el 0.19% del presupuesto asignado para gastos de personal.
Presupuestos de recursos humanos-B (auxiliar y máster)	$\frac{\$ 6,600.00 + \$ 400.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0023$	Los salarios de trabajadores de la facultad con categoría docente auxiliar y con categoría científica máster representan el 0.23% del presupuesto asignado para gastos de personal.
Presupuestos de recursos humanos-B (titular y máster)	$\frac{\$ 7,200.00 + \$ 400.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0023$	Los salarios de trabajadores de la facultad con categoría docente titular y con categoría científica máster representan el 0.25% del presupuesto asignado para gastos de personal.
Presupuestos de recursos humanos-B (asistente y doctorado)	$\frac{\$ 5,300.00 + \$ 800.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0020$	Los salarios de trabajadores de la facultad con categoría docente asistente y con categoría científica doctorado representan el 0.20% del presupuesto asignado para gastos de personal.
Presupuestos de recursos humanos-B (auxiliar y doctorado)	$\frac{\$ 6,600.00 + \$ 800.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0024$	El análisis revela que los salarios de trabajadores de la facultad con categoría docente auxiliar y con categoría científica doctorado representan el 0.24% del presupuesto asignado para gastos de personal.
Presupuestos de recursos humanos-B (titular y doctorado)	$\frac{\$ 7,200.00 + \$ 800.00}{\$ 3,000,000.00} = 0.0027$	Se identifica que los salarios de trabajadores de la facultad con categoría docente y con categoría científica doctorado representan el 0.27% del presupuesto asignado para gastos de personal.

Los indicadores relacionados con el sistema de remuneración muestran que los salarios de los docentes son significativamente más bajos en comparación con los ingresos de aquellos que tienen contrataciones externas. Por ejemplo, un docente de la facultad gana solo el 75% del salario promedio del país, mientras que una persona contratada externamente gana 6.67 veces más. Esta desigualdad salarial puede generar desmotivación y descontento entre el personal docente, lo que podría llevar a una mayor rotación de personal o a una desmotivación y descontento entre el personal docente, que resulte en mayor rotación de personal o en la disminución en la calidad del trabajo académico. Para retener el talento y mejorar el rendimiento institucional, es crucial revisar y ajustar la estructura salarial, garantizando que los docentes sean remunerados de manera justa y competitiva.

Los indicadores de incentivos muestran que los docentes que tienen contrataciones externas reciben ingresos significativamente más altos que aquellos que solo dependen de su salario en la universidad. Esto sugiere que los incentivos internos no son suficientes para motivar y retener al personal. La falta de incentivos adecuados puede desalentar a los docentes a comprometerse plenamente con sus

responsabilidades académicas, ya que podrían buscar oportunidades externas más lucrativas. Es necesario implementar programas de incentivos internos que reconozcan y recompensen el desempeño académico y la contribución al desarrollo institucional, como bonos por desempeño, reconocimientos públicos y oportunidades de desarrollo profesional.

Los indicadores de presupuesto de recursos humanos muestran que los salarios de los docentes representan un porcentaje muy bajo del presupuesto total asignado para gastos de personal. Por ejemplo, un docente asistente cobra sólo el 0.17% del presupuesto asignado para gastos de personal. Esto indica que los recursos asignados para ello son insuficientes, lo que podría limitar la capacidad de la facultad para atraer y retener talento de alta calidad. Es necesario aumentar el presupuesto destinado a los recursos humanos para mejorar las condiciones laborales y salariales, lo cual podría mejorar la productividad y la calidad del trabajo académico.

La evaluación garantiza la transparencia en la rendición de cuentas. A través de la medición del desempeño, la capacitación continua y la aplicación de estándares objetivos, se asegura que los responsables de la gestión actúan con eficiencia, ética y responsabilidad.

Este proceso permite identificar fortalezas y áreas de mejora, optimizando la toma de decisiones y reduciendo riesgos de corrupción o mala administración. Al establecer criterios claros y mecanismos de control, se refuerza la confianza pública y se garantiza el uso adecuado de los recursos, promoviendo así una gestión transparente y efectiva.

Conclusiones

- El capital intelectual impulsa la innovación, mejora el desempeño, genera ventajas competitivas y contribuye al desarrollo económico y social. Valorar y gestionar adecuadamente el capital intelectual en la entidad garantiza la sostenibilidad de la información financiera y no financiera a reportar.
- La gestión del capital humano impulsa la productividad, la innovación y la calidad de los productos y servicios ofrecidos a partir del conocimiento.
- La auditoría de desempeño promueve la transparencia y la rendición de cuentas; así como las decisiones estratégicas para la gestión efectiva en las entidades.

A partir de la validación de los indicadores propuestos, se destaca que, para la Universidad de La Habana, en particular para la Facultad de Contabilidad y Finanzas, es necesario potenciar la visibilidad del capital humano, como fuente de reconocimiento y fortalecimiento del capital intelectual para la institución, pues demuestran la necesidad de impulsar el incremento salarial de los docentes, a partir de sus habilidades y capacidades en la generación de conocimiento.

Fuentes de información

- Archibold, W., y Escobar, A. (2015). Capital intelectual y gestión del conocimiento en las contralorías territoriales del departamento del Atlántico. *Dimensión Empresarial*, volumen 13, número 1, 133–146.
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Segunda edición. Alianza editorial, S.A. Madrid.
- Bianchi, C. (2008). Una metodología para la valoración del capital intelectual por el personal docente y de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. *Propiedad Intelectual*, (11), 113–145.
- Borrás, F., y Campos, F. R. (2011, marzo). Bases conceptuales para un modelo de valoración e información contable del capital intelectual en organizaciones cubanas. *UNAULA*, 10(2), 45–75.
- Bradley, K. (2003). Intellectual capital and the new wealth of nations II. *Business Strategy Review* 8(4), 33–44.
- Brooking, A. (1997). *El capital intelectual: El principal activo de las empresas del tercer milenio*. Paidós.
- Brusca, I., Cohen, S., Manes-Rossi, F., & Nicolò, G. (2019). Intellectual capital disclosure and academic rankings in European universities: Do they go hand in hand? *Meditari Accountancy Research*, 28(1), 51-71. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-01-2019-0432>
- Bueno, E. (1998). El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual. *Boletín de Estudios*, (164). 207-229.
- Cricelli, L., Greco, M., Grimaldi, M., & Llanes, D. (2018). Intellectual capital and university performance in emerging countries. *Journal of Intellectual Capital*, 19(1), 71-95
- Edvinsson, L., y Malone, M. (1999). *El capital intelectual: Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Gestión 2000.
- Machado, R., y Monagas, M. (2004). *Hacia un modelo de formación de cuadros para el turismo*. Apuntes, número especial por el X aniversario.
- Navarro, O. S. (2017). Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. <https://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2017/5sim/p/61D.pdf>
- Navas, J.E. y Ortiz, M.. (2002). El Capital intelectual en la empresa. Análisis de criterios y clasificación multidimensional. *Revista Economía Industrial*, (346).
- Ramírez, Y., & Gordillo, S. (2014). Recognition and measurement of intellectual capital in Spanish universities. *Journal of Intellectual Capital*, 15(1), 173-188. <https://doi.org/10.1108/JIC-05-2013-0058>
- Sáez Vacas, F., García, O., Palao, J. y Rojo, P. (2003). *Capital humano (II): Gestión del conocimiento e-learning y modelos sociotécnicos*. En *Temas básicos de innovación tecnológica en las empresas*. Madrid: Grupo de Sistemas Inteligentes, Departamento de Ingenierías de Sistemas Telemáticos, Universidad Politécnica de Madrid.

- Schultz, T. (1983). La inversión en capital humano. Educación y Sociedad.
- Steward, T. (1998). La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual. Granica.
- Zand, J., Keramati, A., Shakouri, F., & Noori, H. (2018). Assessing the impact of customer knowledge management on organizational performance . Knowl Process Manag, 25(4), 268-278