

Heliodoro
Robleda
Cabezas

Universidad Pública de
Navarra

ANÁLISIS DE LOS COSTES DE FORMACIÓN DEL PERSONAL

1. Introducción.—2. La inversión en formación.—3. Tipología de los costes de formación: 3.1. Gastos de formación a considerar como costes del ejercicio. 3.2. Gastos de formación a considerar como costes de inversión: 3.2.1 Gastos de formación ligados a la evolución de las profesiones y los empleos: 3.2.1.1. Gastos de formación que han de considerarse como inversiones de prevención. 3.2.1.2. Los gastos de formación destinados directamente a la evolución de los puestos de trabajo. 3.2.2. Gastos de formación ligados a las mejoras globales de prestaciones. 3.2.3 Gastos de formación relacionados con proyectos de cambio o innovación.—4. Implicaciones contables de los costes de formación.—5. Breve referencia a los costes de formación en la contabilidad financiera.—6. Breve referencia a las implicaciones fiscales de los costes de formación.—Anexo: Programa de formación y promoción empresarial de Antibióticos, S.A. (1990/1992)

1. INTRODUCCION

Cada vez con más frecuencia la formación se configura como un elemento imprescindible para la continua actualización de la actividad empresarial y para que su desarrollo discurra paralelo a la realidad del momento: reciclar al personal e instruirle en nuevas técnicas con una clara visión de futuro, es un objetivo primordial.

La formación, de cualquier tipo que sea, lleva consigo un intento de perfeccionamiento de aquellos individuos a los que se dirige. Se pretende desarrollar sus potenciales, sus facultades, sus aptitudes y características,

lo que supone en suma un crecimiento de sus posibilidades. Pocas veces se piensa, no obstante, en utilizar esta extraordinaria herramienta para incidir sobre la modificación de conductas o la generación de actitudes.

La formación debe concebirse como el proceso de desarrollo o mejora de las capacidades, conocimientos y aptitudes de las personas que forman parte de una Sociedad, integrando sus criterios y moderando sus actitudes ante los estímulos y acontecimientos externos de forma que participen plenamente. Se puede, por tanto, considerar que la formación es el incremento del potencial de la empresa conseguido a través del perfeccionamiento profesional y humano de los individuos que la componen.

En el momento en que todas las empresas han tenido la posibilidad de acceder al mismo tipo de tecnología, lo que las diferencia es el personal que trabaja para ellas y cómo el conocimiento que estas personas crean es gestionado.

Bajo esta concepción se entenderá fácilmente que la formación debe integrarse en una política global de los recursos humanos, ya que no basta con cualificar de un modo adecuado al personal sino que también hay que saber retenerlo (influyen aquí, la remuneración, las condiciones de trabajo, el estilo de dirección, etc.).

Para ello las necesidades de formación se pueden recoger en tres grandes grupos:

- a) Carencias formativas de los Recursos Humanos.
- b) Requerimientos o necesidades ocupacionales.
- c) Desarrollos polivalentes futuros.

De estas necesidades se desprenden, a su vez, tres tipos de actuaciones formativas:

- 1) Perfeccionamiento o entrenamiento; esto es, dominio de técnicas o conocimientos de elevado grado de especialización.
- 2) Formación polivalente; es decir, capacitación para poder desempeñar tareas en diversas áreas de la empresa.
- 3) Desarrollo o crecimiento; o sea, potenciar los Recursos Humanos para alcanzar la máxima utilidad y despliegue personal.

Estas actuaciones formativas permiten asegurar el reciclaje del personal a fin de evitar su obsolescencia, pudiendo citarse como causas principales de ésta las siguientes:

- a) El cambio tecnológico constante e imparable.
- b) El cambio social y cultural que lleva consigo el cambio tecnológico.
- c) Recuperación de la depreciación del equipo humano a fin de conservar el valor económico de la organización.

- d) Frecuentemente los individuos sufren un declive en sus aptitudes, su energía o salud.

2. LA INVERSION EN FORMACION

La problemática de la inversión en formación se puede abordar desde una doble perspectiva; esto es, ya sea haciendo referencia al enfoque económico de la formación o bien delimitando o precisando las nociones de cualificación y formación. Nuestro propósito es abordar la primera de las perspectivas citadas.

La delimitación entre los costes de formación que constituyen inversión o gasto del ejercicio, puede realizarse acudiendo a los distintos tipos de formación utilizando para ello los criterios siguientes:

- 1) El momento en que se realiza la formación que puede ser al contratar al empleado o bien en un momento cualquiera de la vida del mismo en la empresa.
- 2) La duración de la formación.
- 3) La naturaleza de la formación que puede ser:
 - 3.a) De carácter técnico: tal es el caso de la puesta al día de conocimientos o el aprendizaje de nuevas técnicas.
 - 3.b) De carácter general y sin relación directa con la actividad desempeñada por el empleado.

En general, los ciclos de formación de larga duración referidos al puesto de trabajo presente o futuro del empleado ofrecen características de inversión ya que tienden a incrementar el valor añadido del empleado para la empresa.

Por el contrario, la formación de estrategia competitiva o de «supervivencia» caracterizada por ser de corta duración al ser considerada como formación de «mantenimiento» llevan a considerar los gastos de la misma como cargas del ejercicio. En este mismo sentido, los ciclos de formación con carácter general y sin relación directa con el puesto de trabajo del empleado que benefician más a éste que a la empresa, no deben considerarse inversión.

Así pues, cuanto más se asocia la formación a proyectos a largo plazo, tanto más difícil resulta aislarla; la inversión en formación debe, pues, considerarse como un componente de una inversión global, por cuanto surge de la necesidad de considerarla como componente de un proyecto de inversión.

Por todo ello la formación, catalogada de inversión, necesita de un control de costes.

Antes de justificar esta última afirmación se hace necesario acudir a la clasificación de los costes de formación al que dedicamos el siguiente apartado de nuestro trabajo.

3. TIPOLOGIA DE LOS COSTES DE FORMACION

En la teoría del capital humano, se distingue entre la formación general y la formación específica. La inversión en formación específica produce conocimientos y competencias que sólo tienen valor dentro del marco de la empresa donde se han realizado. La inversión en formación general produce conocimientos y competencias que pueden ser valorados en otras empresas. Ahora bien, esta distinción teórica es en la mayoría de las ocasiones difícilmente viable, por lo que atendiendo a que toda inversión en formación apunta al desarrollo del potencial de las personas y a incrementar el valor añadido de la empresa, mientras que el resto de los costes de formación pretenden el mantenimiento de las capacidades del personal, podemos efectuar la siguiente clasificación de tales costes:

3.1. GASTOS DE FORMACIÓN A CONSIDERAR COMO COSTES DEL EJERCICIO

Estos gastos intentan mantener el activo humano de la empresa en un buen nivel de competitividad y compensar la degradación de las cualificaciones que resultan de la ejecución de los trabajos rutinarios.

Se trata de costes en los que debe incurrir la empresa normalmente, que no generan valor añadido, pero su ausencia provoca, por el contrario, una degradación de la empresa. Sus características más importantes son las siguientes:

- a) Contribuyen a mejorar la gestión cotidiana de la empresa.
- b) Cumplen la función indispensable de mantener a la empresa en estado de formación. Una empresa que no mantenga un entrenamiento regular en la formación de ciertas categorías de su personal deberá enfrentarse, con toda seguridad, con graves dificultades; en efecto, cuando aquella tenga que reemprender la formación de los trabajadores cuyo campo de competencias se haya mantenido relegado durante mucho tiempo, deberá incurrir en unos costes de formación elevados.

- c) Poseen un carácter accidental y no instrumental y son consecuencia de pequeñas decisiones tomadas de forma descentralizada.
- d) Dado que el alcance de estos costes es a corto plazo, han de pertenecer al campo de la gestión presupuestaria anual.
- e) El impacto de estos costes sobre el funcionamiento de esta empresa tiene un carácter global y no aislado.

3.2. GASTOS DE FORMACIÓN A CONSIDERAR COMO COSTES DE INVERSIÓN

Se pueden clasificar en tres categorías:

- Los gastos de formación ligados a la evolución de las profesiones y los empleos.
- Los gastos de formación ligados a las mejoras globales de prestaciones.
- Los gastos de formación relacionados con proyectos de cambio o innovación.

3.2.1. Gastos de formación ligados a la evolución de las profesiones y los empleos

Se puede distinguir a su vez, entre:

3.2.1.1. *Gastos de formación que han de considerarse como inversiones de prevención:* Estos gastos atañen a los programas de prevención, ya que se trata de evitar el riesgo de una inadaptación radical de los empleados frente a proyectos de modernización o de desarrollo de la empresa. Su objetivo no es tanto adquirir nuevas competencias como preparar a los empleados para asumir nuevas capacidades y nuevos comportamientos profesionales. Se pueden realizar estos gastos con el fin de constituir una reserva estratégica destinada a aumentar la capacidad de la mano de obra de la empresa respecto de la incertidumbre.

3.2.1.2. *Los gastos de formación destinados directamente a la evolución de los puestos de trabajo:* Son programas cuyos objetivos se expresan directamente en términos de comportamiento profesionales observables; las capacidades profesionales adquiridas con esta formación pueden ser aplicadas inmediatamente en los puestos de trabajo.

3.2.2. Gastos de formación ligados a las mejoras globales de prestaciones

Este tipo de formación, al revestir una cierta amplitud, no tiene como fin inmediato desarrollar capacidades relacionadas con puestos de trabajo específicos, sino más bien contribuir a mejorar las prestaciones de una determinada categoría del personal.

3.2.3. Gastos de formación relacionados con proyectos de cambio o innovación

Son esenciales para asegurar la evolución a medio y largo plazo de la empresa. No se limitan a mantener el valor relativo de las competencias, sino que desarrollan las capacidades productivas de la empresa permitiéndole la innovación. Sus características son las siguientes:

- a) Pretenden adquirir competencias nuevas para lograr un proyecto estratégico (modernización de los equipos de producción, diversificación de los productos o diferenciación respecto de la competencia). Se centran en un número relativamente restringido de competencias clave absolutamente necesarias para la obtención de los objetivos señalados.
- b) Pueden estar relacionados con proyectos de crecimiento o con proyectos de despliegue, siendo su carácter ofensivo (gastos de crecimiento) o defensivo (gastos de reconversión).
- c) A diferencia de los gastos de formación habituales o costes operativos de formación, los costes unitarios son a menudo importantes y los proyectos poco numerosos.
- d) Estos gastos dependen de decisiones descentralizadas y por ello son objeto de programas de dirección.
- e) Por tratarse de proyectos específicos se estudian y se deciden individualmente, por lo que éste es un motivo claro para su activación.
- f) El alcance de estos gastos es plurianual, tienen el carácter excepcional y su objeto es la adquisición de competencias claramente identificadas a través de un análisis de los empleos «tipo» en empleos «meta».

La formación relacionada con un proyecto de inversión no se limita a una formación técnica, ni siquiera a una formación que concluya en la adquisición de capacidades profesionales. Igualmente, puede comportar actividades destinadas a preparar a los individuos a experimentar una situación de cambio. Si no se prevé este aspecto se puede correr el riesgo de que conduzcan al fracaso y que engendren pérdidas económicas importantes.

Se A continuación recogemos un cuadro-resumen de la tipología de los gastos de formación anteriormente expuestos.

		Forma de decisión	Alcance	Parámetros de seguimiento	Apreciación
Inversión	La formación integrante de un proyecto estratégico de cambio	Por proyecto	Medio y largo plazo	Parámetros físicos de explotación Capacidades y comportamientos profesionales claramente identificados	Trámite sistemático proyecto por proyecto
	La formación como mantenimiento y prevención	Centralizado	Medio plazo	Ausencia de parámetros físicos de explotación No formalizada directamente sobre las capacidades profesionales Objetivos operativos pero clásicos de la formación	Global (a nivel de la empresa) De tipo presupuestario
Gastos de funcionamiento	Gastos corrientes de formación	Descentralizado	Corto plazo	Parámetros corrientes de gestión	Global De tipo presupuestario

FUENTE: «Invertir en formación». EADA-GESTIÓN (1991).