

La utilidad de la información contable en el ámbito laboral: medición del rendimiento y establecimiento de recompensas^a

Pablo Aguilar Conde^b
María Begoña Prieto Moreno^c

Información del artículo

RRecibido: 17 de septiembre/2017
Aceptado: 8 de marzo/2018

Clasificación JEL:

M41 Accounting

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY NC [<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>]

Enlace DOI

<https://dx.doi.org/10.24142/rvc.n16a4>

Sugerencia de citación

• Aguilar Conde, P. & Prieto Moreno, M. B. (2017). La utilidad de la información contable en el ámbito laboral: medición del rendimiento y establecimiento de recompensas. *Revista Visión Contable*, 16, 74-94. doi: 10.24142/rvc.n16a4

The utility of accounting information for human resources: performance and rewards

Resumen

Bajo la concepción de la empresa como nexo de contratos y la divergencia de intereses entre empleador y empleados, contextualizada con la existencia de información incompleta y racionalidad limitada; se plantea la utilidad de la información contable dentro de la relación laboral, para tratar de apuntar su reconocimiento como herramienta que disminuya los costes de la renegociación de los contratos en su doble vertiente: facilitando un medio que sirva para medir el rendimiento de los trabajadores, y como método para fijar las retribuciones y recompensas de ese rendimiento cuantificado. En definitiva, la información contable podría servir para fomentar la participación de los trabajadores y facilitar la negociación laboral, disminuyendo los costes de agencia derivados de la misma.

Palabras clave:

Información contable, contrato de trabajo, costes de agencia, retribución de los empleados.

Abstract

Considering the firm as a nexus of contracts within the divergence of interests between employers and employees as a consequence of the existence of incomplete information and limited rationality, we propose the utility of accounting information within the employment relationship, and try to point accounting as a tool that reduces the costs of renegotiating contracts in two fields: facilitating a method to measure the performance of workers and as a method to establish the rewards of the performance. In short, we consider that accounting information can serve to encourage the participation of workers and facilitate labor negotiation, reducing the agency costs derived from it.

Key words:

Accounting information, labor relation, agency costs, employee compensation.

^a Artículo de reflexión que conforma el marco teórico de la investigación: "La utilidad de la información contable en la negociación de los convenios colectivos de empresa". En memoria del profesor Valentín Azofra Palenzuela, precursor de esta línea de investigación en la Universidad de Burgos.

^b Economista y Licenciado en Derecho. Doctor en Economía y Administración de Empresas. Profesor del área de economía financiera y contabilidad de la Universidad de Burgos, España. E-mail: paguilar@ubu.es

^c Economista. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesora del área de economía financiera y contabilidad de la Universidad de Burgos, España. E-mail: begop@ubu.es

1. Introducción

Dentro de la literatura científica sobre la información contable predomina la que incide en el uso de esta por parte de los directivos o accionistas. Si se analizan los estudios de la información contable en el campo de los recursos humanos, gran parte de los mismos van referidos a la contabilidad como instrumento de medida y valoración de los recursos humanos dentro de la empresa. Sin embargo, es necesario ampliar este campo dentro de la concepción de la empresa como unión de diferentes grupos de interés, ya que los empleados son uno de los mayores activos de la compañía y pueden favorecer la generación de valor por parte de la empresa.

Este trabajo, enmarcado dentro del ámbito laboral, busca un mejor uso a la utilidad contable en la renegociación de los contratos dentro de este ámbito. Así, dentro de la concepción teórica de la economía de la información y la relación de agencia entre empleador y empleados, se analizarán los elementos teóricos que sustentan esta relación de empleo para tratar de dar entrada al sistema de información contable que facilite la medida del rendimiento y como sistema que sirva para distribuir las remuneraciones-recompensas por ese trabajo y rendimiento.

Para conseguir el objetivo propuesto, se presenta, a grandes rasgos, la estructura del artículo. Tras esta breve introducción, el segundo apartado incluye algunos de los elementos conceptuales en los que se sustenta la economía de la información como marco de referencia que permite analizar la información contable en el ámbito de las relaciones laborales. En el tercer apartado, llevadas las ideas subyacentes de la economía de la información al seno de las organizaciones, se desarrolla la teoría de los contratos en el ámbito laboral. En el cuarto apartado se sugiere el enfoque de agencia como marco conceptual óptimo en la explicación de las diferentes relaciones e incidencias producidas en el contrato de empleo. En el quinto, con el fin de abordar la problemática de la renegociación en el ámbito laboral y la utilidad de la información contable, se introducen las ideas propias de la arquitectura organizativa de Jensen y Meckling (1995). Por último, se exponen comentarios y conclusiones que permitan sugerir otra utilidad de la información contable en el campo de los recursos humanos.

2. Economía de la información

Tradicionalmente, los economistas han preferido elaborar modelos de mercado que, de forma abstracta y simple, describan el proceso de formación de los precios, relegando a un segundo plano el comportamiento de los agentes que intervienen en dicha institución (Coase, 1998). El único agente que interesaba al economista ortodoxo de los siglos XVIII y XIX era el mercado, y la decisión económica esencial se refería al intercambio comercial. En un contexto dominado por la confrontación de oferentes y demandantes en el mercado, no quedaba sitio para el análisis de un agente concreto como la empresa.

Aunque no existía una auténtica economía de la empresa, en el marco neoclásico se había gestado una teoría microeconómica de esta entidad al estudiar el comportamiento de las unidades económicas productivas que operan bajo unas condiciones contextuales muy especiales que se conocen como economía de mercado (Simon, 1991).

El denominador común de todas las críticas del modelo neoclásico de empresa es la irrelevancia de las circunstancias específicas sobre propiedad, control y organización interna en lo que respecta a las decisiones que adoptan las empresas, resultando el beneficio el único que determina dichas decisiones. Así, este modelo no brinda soluciones a problemas que superaban de forma importante la capacidad explicativa del modelo neoclásico de empresa; además, ignora la complejidad interna de las empresas en el mundo real a la hora de delimitar la relación con los accionistas y el resto de grupos de interés.

El presente trabajo se enmarca dentro de la nueva economía institucional; es decir, en un cuerpo de análisis económico moderno que emplea conceptos como información limitada, costes de transacción y oportunismo para explicar los fenómenos económicos observados (Simon, 1951). La nueva economía institucional (Williamson, 1985) se constituye en una corriente más amplia dentro del análisis económico, que engloba la teoría de los derechos de propiedad y la de los costes de transacción, así como algunas derivaciones de estas, en especial la teoría de la agencia.

Desde el enfoque de los derechos de propiedad, se enfatiza lo que cada persona física o jurídica puede hacer con los bienes, servicios o derechos disponibles. El sistema de derechos de propiedad (Coase, 1937) imperante en la comunidad puede describirse como el conjunto de relaciones económicas y sociales que define la posición de cada individuo respecto a la

utilización de recursos escasos. Se trata, en suma, de reforzar los derechos de propiedad, de arbitrar los mecanismos adecuados para hacer respetar las reglas establecidas, sancionando a quienes las vulneren y desincentivándoles a actuar en contra de los intereses de la colectividad.

Así, la suposición central de la economía de los derechos de propiedad es que el contenido de tales derechos afecta a la asignación y al uso de recursos siguiendo unas pautas específicas y predecibles, y que, además, las diferentes asignaciones de derechos de propiedad conducen a distintas estructuras de recompensas y sanciones que influyen sobre el comportamiento de los agentes económicos. Se plantea así la interconexión entre derechos de propiedad y comportamiento de los empleados como agentes económicos e incentivos.

Sin embargo, muchos de los rasgos distintivos del enfoque de los derechos de propiedad, comportamiento maximizador y eficiencia económica, configuran el análisis de los derechos de propiedad como un intento de ampliación del marco del modelo económico neoclásico. No obstante, para que se ajuste el criterio de eficiencia que nuclea el modelo neoclásico y garantice el funcionamiento autónomo del mercado, es necesario que los costes de transacción sean nulos o poco relevantes.

Los costes de definición, intercambio y exigencia del cumplimiento y vigilancia de los derechos de propiedad proporcionan contenido al concepto de costes de transacción. Estos costes aparecen vinculados al funcionamiento del sistema económico utilizado para organizar la producción y el intercambio. Entonces, el punto de partida es la sustitución de la maximización del beneficio por el postulado de que los individuos intentan maximizar su utilidad dentro de los límites establecidos por la estructura organizativa de la empresa; mientras esta deja de ser la unidad básica del análisis, el individuo reemplaza a la organización como eje central del análisis y se tiende a explicar el comportamiento de la empresa y el de otras instituciones observando las acciones del individuo en el seno de la organización.

La economía de los costes de transacción es otra rama del análisis económico que enfatiza la importancia de los costes derivados de la realización de transacciones económicas, con el propósito de comparar los costes de transacción con que operan las distintas instituciones y explicar la prevalencia de unas instituciones sobre otras en contextos determinados. El punto de partida es que los contratos económicos surgen para minimizar los costes de transacción entre los factores productivos.

Las aportaciones de Jensen y Meckling (1976), junto con los trabajos anteriores de Coase (1937), y Alchian y Demsetz (1972), constituyen el punto de partida para la elaboración de la teoría de la agencia. Así, esta teoría es la rama de la nueva economía institucional que se ocupa del análisis de los contratos entre agentes económicos individuales (Holmström, 1979), al objeto de minimizar los costes de agencia que se derivan de toda forma de cooperación entre dos o más personas.

Dentro de esta formulación teórica, se destaca el principio de racionalidad limitada, que supone que los individuos persiguen la maximización de su utilidad. En este proceso se hallan sometidos a una serie de restricciones como, por ejemplo, una limitación intelectual que impide a los agentes económicos evaluar todas las contingencias y condiciones contractuales; es decir, se presentan contratos incompletos.

Por otra parte, también conviene destacar la posibilidad de comportamientos oportunistas por parte de los agentes económicos. Tales comportamientos se manifiestan en la propensión de las partes contractuales a revelar falsa información o a incumplir los acuerdos contraídos cuando tales actuaciones les reportan un beneficio. Es por esta razón que tiene importancia el estudio de la información, ya que, si todos los agentes dispusieran de la misma, no existiría problema alguno (Douma & Schreuder, 1992).

La incertidumbre es el reflejo de la falta de información a que se enfrentan las partes involucradas en los diferentes contratos. Es de vital importancia considerar a la información y la incertidumbre para la comprensión del comportamiento económico, ya que los problemas de información asimétrica se pueden manifestar de diversas formas, dependiendo de que los agentes dispongan de información diferente antes o después de llegar al acuerdo, y que a menudo provocan comportamientos oportunistas que a su vez conducen a asignaciones ineficientes, problemas que se denominan, respectivamente, selección adversa y riesgo moral.

Se establece así una estrecha interrelación entre la economía de la incertidumbre y la economía de la información (Arrow, 1996), la falta de información no es sino el reflejo de los problemas originados por la incertidumbre a que se enfrentan los agentes económicos, al verse imposibilitados de prever o enumerar exhaustivamente todas las posibles contingencias que el futuro incierto puede depararles.

Se enfatiza en el hecho de que la información, incluida la contable, es imperfecta y costosa, lo cual implica que los empleados y empleadores actúan con un elevado margen de discrecionalidad, y disponen de infor-

maciones privilegiadas que no conoce la otra parte. En una organización cierta, este problema de información o de agencia no existiría, pues, aun siendo divergentes los intereses del agente y del principal, los esfuerzos desplegados por el primero serían perfectamente observables y, en el supuesto de que no hubiese costes asociados a la formalización y el cumplimiento de los contratos, sería posible establecer un contrato que indujese al agente a comportarse conforme a los deseos del principal. La aparición del problema de agencia está así asociado a la incertidumbre y a la falta de información.

Se plantea, por tanto, la necesidad de resolver los problemas originados por la incertidumbre a que se enfrentan las partes implicadas en las relaciones de empresa (Cuervo, 1994), como reflejo de la falta de información sobre las circunstancias relevantes del futuro. Esta falta de información se traduce en contratos incompletos, los cuales, al no poder prever todas las contingencias posibles, tampoco pueden determinar las relaciones contractuales en cada momento y situación. Se constata, además, que la incompleta redacción explícita de los contratos no solo es debida al problema de incertidumbre, sino que, a menudo, este problema lleva aparejado otro de observabilidad y asimetría informativa.

La incapacidad de observar el esfuerzo puesto por los miembros del equipo causa un problema de información. Por esta razón nace la figura del controlador. Sin embargo, en la empresa (Douma & Schreuder, 1992), el controlador es el propietario de ella: recibe el resultado, tiene el derecho de vender la empresa, tiene el derecho de contratar o despedir a los miembros del equipo y ajustar individualmente sus sueldos. El controlador es el empleador o empresario; los otros miembros del equipo son los empleados. El empresario clásico surge como solución a un problema de elusión dentro de los equipos, pero para realizar esta labor necesita de la información y, concretamente, de la económica-contable.

3. Teoría de los contratos: el contrato laboral

Una vez admitido que el mercado no es el único mecanismo válido para realizar las transacciones, que la racionalidad de los individuos es limitada, que no disponen de información perfecta; es decir, que los supuestos sobre los que se basa la visión neoclásica o tradicional de la empresa son insostenibles, y que la separación entre la propiedad y el control es un he-

cho; debemos orientar la economía de la información a las organizaciones, avanzando sobre la anterior línea orientada hacia los mercados.

Williamson (1980) distingue tres grandes tipos de relaciones contractuales: no específicas, semi-específicas y muy específicas. El mercado es la clásica estructura de gobierno no específica; por el contrario, las estructuras específicas son diseñadas para atender las necesidades especiales de la transacción. Cuando Williamson recurre a literatura mercantilista americana para proponer una clasificación de las estructuras contractuales mucho más precisa y operativa que la anterior, vinculando las características de las transacciones a la estructura de gobierno, distingue el contrato clásico, el contrato relacional y el contrato neoclásico.

El contrato clásico, asociado al mercado como estructura de gobierno, es aquel en el que las condiciones de intercambio están perfectamente definidas, como normalmente sucede en las transacciones mediante las cuales se intercambian activos estandarizados, cualquiera que sea la frecuencia con la que se realicen. El contrato relacional, asociado al gobierno de transacciones específicas, regula el intercambio repetido o transacciones recurrentes de activos no estandarizados, manteniendo unas veces la autonomía de las partes o substrayendo la transacción al mercado para integrar a las partes en una misma unidad de gestión y gobernar la transacción mediante una relación de autoridad. El contrato neoclásico, asociado al gobierno de transacciones ocasionales de activos no estandarizados, es una forma institucional intermedia entre las anteriores, que se caracteriza por contemplar el concurso de una tercera parte para resolver posibles disputas entre las dos partes implicadas en un intercambio. Se trata de una alternativa que evita una definición más exhaustiva de las condiciones del intercambio.

Salas Fumas (1999) identifica tres variables por las que se diferencian los contratos: el grado en el que el contrato esté cerrado, diferenciando contratos completos e incompletos; la estructura de la relación contractual resultante, distinguiendo contratos multilaterales y bilaterales; y la dependencia entre las partes derivada del contrato, estableciendo una diferencia entre los contratos sin relación de autoridad y contratos con relación de autoridad.

Utilizando esta clasificación de Salas Fumas, se podría considerar al contrato de empleo como contrato incompleto, ya que cede a una de las partes la iniciativa para que tome decisiones que afectarán a la otra; y contrato con relación de autoridad, debido a que una de las partes acepta la posibilidad de recibir órdenes e instrucciones de la otra, respecto a qué

hacer y cómo hacerlo en un ámbito determinado; siendo contrato bilateral el que se “establece” entre los trabajadores y sus representantes sindicales.

Dentro de este análisis contractual, se considera a la empresa como una ficción legal (Jensen & Meckling, 1976), como un nexo de contratos (Coase, 1937; Alchian & Demsetz, 1972), entre los cuales se planteará, específicamente, el que se establece entre el empleador y el empleado. También puede ser entendida como un proceso de especialización de funciones, que lleva aparejado el nacimiento de relaciones contractuales especiales, cuya razón de ser es limitar los conflictos de intereses inherentes a la especialización.

Jensen y Meckling (1976) conciben la organización como un artificio legal, que sirve como un nexo para un conjunto de relaciones contractuales entre individuos. En las relaciones con estos individuos, clientes, proveedores y acreedores se plantean problemas de control similares al que motiva a los empleados a negociar bilateralmente con el empresario, en lugar de hacerlo con el mercado.

Todos los intercambios requieren procesos contractuales para que puedan hacerse realidad. En ellos cabe distinguir dos tipos esenciales de problemas relacionados con el perfeccionamiento y la salvaguardia del intercambio (Arruñada, 1999). Los problemas relacionados con el perfeccionamiento vienen como consecuencia de la renegociación, al no ser los contratos perfectamente cerrados o explícitos. Los problemas del segundo tipo vienen definidos por la proclividad de los individuos a anteponer el logro de sus propios intereses al cumplimiento de sus obligaciones. En la mayoría de los contratos se utiliza el perfeccionamiento diferido para resolver el primer problema; y la presencia de elementos institucionales para el segundo.

4. Enfoque de agencia en la relación laboral

Las empresas se caracterizan por una separación entre la propiedad y el control de la empresa. Este hecho introduce la posibilidad de que exista un conflicto de intereses entre empleadores y empleados en el seno de la empresa. Así, la teoría de la agencia proporciona el marco teórico ideal para analizar los problemas que surgen de la separación entre la propiedad y el control de las empresas, incluyendo la relación de empleo.

La relación de agencia (Ross, 1973) se define como un contrato implícito o explícito entre dos partes, por el que una de ellas, agente, se compromete a realizar una actividad o prestar un servicio en nombre de la otra,

principal, siendo este último quien dispone el derecho correspondiente y delega en el agente la autoridad para tomar decisiones.

El problema de agencia no existiría en un universo cierto, pues aun siendo divergentes los intereses del agente y del principal, los esfuerzos desplegados por el primero serían perfectamente observables y, en el supuesto de que no hubiese costes asociados a la formalización y cumplimiento de los contratos, siempre sería posible establecer un contrato que indujese al agente a comportarse conforme a los deseos del principal. La aparición del problema de agencia está asociada a la incertidumbre, a la imposibilidad de observar perfectamente el comportamiento del agente, y a los costes de formalización y cumplimiento de los contratos.

El problema más importante de la relación de agencia es diseñar el contenido del contrato óptimo entre principal y agente o, lo que es igual, una fórmula para compartir riesgos. En el diseño del contrato debe buscarse una motivación suficiente del agente, para que sus intereses sean lo más parecidos posibles a los del principal, con el fin de que las actuaciones que realicen no vayan en contra del cuadro de preferencias de este.

Dentro de la teoría contractual se intentará explicar la teoría de la agencia en las relaciones laborales; es decir, el principal será el empleador y el agente será el empleado, a pesar de que en la mayor parte de las ocasiones la teoría de la agencia se ha utilizado para la relación dirección-accionista. Como en la teoría de la agencia, a un nivel general, se parte de tres asunciones básicas: el empleador y el empleado son individuos diferenciados que tienen su propia función de objetivos, no coincidente; existen asimetrías en la información, lo que implica que el empleador no puede conocer con exactitud el comportamiento del empleado; y mientras que el empleador es neutral al riesgo, el agente es adverso a él. Bajo estas asunciones, surge el problema de que el empleado realice su tarea en contra de los intereses del empleador.

En este sentido, los trabajadores son los agentes de las empresas; es decir, partes que son contratadas para promover los intereses de otras. Las empresas pueden concebirse como principales, como partes que contratan a otras para ayudarlas a alcanzar sus objetivos y, en este caso, el objetivo de las empresas o principales son los beneficios; los trabajadores están dispuestos a ayudarlas a obtener beneficios a cambio de pagar una renta salarial. Por tanto, la relación entre los principales y los agentes se basa en el interés mutuo, pues la relación de empleo beneficia tanto a las empresas como a los trabajadores. Pero decir que los principales y los agentes tienen

intereses en común no equivale a decir que todos sus intereses son idénticos. El problema del principal y el agente se plantea cuando los agentes persiguen algunos de sus propios objetivos que están en conflicto con los de los principales.

La relación empleador-empleado no es más que un contrato de empleo que surge entre el supervisor (empleador) y los trabajadores directos (empleados) (Salas Fumas, 1999). La relación de empleo surge cuando un agente, empleador, contrata los servicios de otro, empleado, para que bajo la dirección y supervisión del primero realice las tareas que se le asignan en el ámbito de un puesto de trabajo, percibiendo a cambio una determinada remuneración. Ese contrato es incompleto y es la autoridad una de las características esenciales. La negociación del contrato exigiría que ambas partes enumeraran las posibles contingencias de fórmula exhaustiva y acordaran la fórmula de intercambio para cada una de ellas. El tiempo y recursos que puede suponer la negociación y, por tanto, su coste, podrían hacer desistir a las partes. Además, la información es asimétrica: existe una dispersión natural de información y las partes muestran un rechazo a transmitirla.

Simon (1951), por su parte, afirma que un contrato de empleo es aquel que se hace entre los dueños de un factor de producción (los empleados) y el empleador, donde ciertos aspectos del comportamiento del empleado quedan fijados en los términos del contrato, otros quedan bajo la autoridad del empleador y otros se dejan para la decisión del empleado.

Cuando el empleado y el empleador tienen objetivos diferentes, y el empleador no puede determinar con facilidad si los informes y las acciones del empleado persiguen sus objetivos o responden al comportamiento interesado de este, se presenta el problema del riesgo moral. En las relaciones laborales, los empleados pueden abandonar sus obligaciones. La frecuencia con que las empresas proveen a sus empleados con incentivos y contratos que tienen en cuenta su desempeño es una prueba evidente de la importancia del riesgo moral en la relación laboral. La cantidad y calidad de los esfuerzos de los empleados son difíciles de medir directamente, mientras que los resultados pueden ser más fácilmente observados.

Según Milgrom y Roberts (1993), para que aparezca un problema de riesgo moral deben cumplirse tres condiciones: primero, debe haber una potencial divergencia de intereses; segundo, debe haber bases para intercambios provechosos u otra forma de cooperación entre los individuos que activen los intereses divergentes; y, tercero, debe haber dificultades para determinar si, en la práctica, los términos del contrato han sido respetados

y para exigir su cumplimiento. Estas dificultades aparecen con frecuencia porque el seguimiento de las acciones o la verificación de la información transmitida es costosa o imposible. Existe, pues, divergencia de intereses, traducida en costes, que se intenta disminuir en los contratos entre empleador y empleados.

Las empresas incurren en costes a fin de coordinar tareas altamente interdependientes, para las cuales se requiere reunir, procesar y transmitir una gran cantidad de información, desde la alta dirección hasta los destinatarios de la misma (Cuervo García, 1999). Los costes de negociación son los de transacción, asociados a las negociaciones entre las partes; incluyen el tiempo empleado y los recursos gastados tanto en negociar como en mejorar la posición negociadora, así como las pérdidas soportadas por el fracaso o el retardo en conseguir un acuerdo eficiente. También se incurre en costes de supervisión y otros para motivar a los trabajadores en quienes se ha delegado capacidad de decisión, costes de agencia, los cuales van dirigidos a reducir la desviación en el comportamiento del agente respecto a los intereses del principal; es decir, reducir las posibilidades de incumplimiento y hacer posible la transacción (Arruñada, 1999).

Entre ellos, se pueden mencionar los costes de formalización contractual, los de garantía, los de control y la pérdida residual. En general, son costes de las relaciones contractuales dirigidos a eliminar el conflicto entre las partes y reducir las posibilidades de incumplimiento. Particularizando estos costes en la relación empleador-empleado, quedan configurados de la siguiente manera:

- **Los costes de formalización contractual:** las partes incurren en costes para diseñar y escribir los contratos (selección), en los cuales se detallan las obligaciones que asume cada uno dentro de un conjunto limitado de situaciones; es decir, aun detallando un conjunto de derechos y obligaciones, se está en presencia de contratos incompletos.
- **Los costes de control:** pagados por el principal o empleador para vigilar o condicionar, positivamente, la actividad del agente o trabajador; el empleador incurre en costes de control para seleccionar a los trabajadores y, sobre todo, para vigilar su actividad. También llamados costes de supervisión, son derivados de las acciones emprendidas por el principal para regular el comportamiento del agente y para que este actúe de forma óptima, aquel puede implantar sistemas de compensación con el fin

de condicionar los incentivos del agente, imponer restricciones presupuestarias o establecer todo tipo de controles. Este tipo de acciones se traducen en costes efectivos que, en ningún caso, podrán rebasar la cifra para la que el coste marginal esperado sea igual a la reducción marginal esperada en la pérdida residual del principal.

- **Los costes de garantía:** abonados, generalmente, por el agente o empleado para garantizar al empleador que su comportamiento no se desviará de lo previamente pactado; el empleado proporciona garantías sobre su actividad futura (titulaciones académicas) y el empleador propone planes de incentivos. El agente puede estar dispuesto a incurrir en costes con el fin de garantizar al principal que no actuará en su perjuicio o que le indemnizará en caso de que llegase a adoptar tal comportamiento. Así, para mejorar su salario, el agente puede aceptar, voluntariamente, que en su contrato aparezcan cláusulas restrictivas de su capacidad de decisión u otras similares.
- **Pérdida residual o pérdida de bienestar:** ocasiona la desviación de conducta del empleado respecto a lo estipulado en el contrato, que es consecuencia de ser prohibitivos los costes de formalización, garantía y control que se requerirían para un cumplimiento perfecto del contrato (estándares).

En la relación de agencia se incurre en costes, ocasionados, la mayor parte de las veces, por la existencia de información asimétrica (Dye, 1985). Esta es especialmente objeto de estudio cuando la información es relevante para determinar un plan eficiente o para evaluar el desempeño individual. Los directivos poseen información sobre el conjunto de cifras y datos de la empresa, que no es conocida con tanta profundidad ni incluso con absoluta certeza por parte de los empleados. Por otra parte, los empleados son los únicos que conocen cuál ha sido su esfuerzo aplicado en el desarrollo de las tareas.

La información contable debe servir para negociar los contratos antes y después de. Esta información debe ayudar a minimizar el oportunismo pre y poscontractual. Se está en presencia de mercados imperfectos, de información limitada y la contabilidad puede ayudar a completar esta ausencia de información. La información contable anterior a la negociación del contrato puede ayudar al empleado a examinar quién va a ser su empleador; es

decir, el principal de la relación; mientras que la información contable utilizada después de haber negociado el contrato inicial ayudará a determinar los términos de la renegociación (Beaver & Demski, 1979). En definitiva, puede servir para esclarecer las posiciones y reducir los costes de la renegociación que, sin duda, serían más elevados si las partes, principal y agente, no utilizaran la información contable.

La contabilidad proporciona un instrumento de control que facilita la vigilancia y fiscalización (Sunder, 2005) de las relaciones de agencia, satisfaciendo parte de la demanda para el control del cumplimiento contractual. Sus cifras son empleadas para condicionar a los agentes, de tal modo que su conducta se mantenga dentro de los términos estipulados en los contratos. La contabilidad debe usarse como elemento comunicador, sobre todo en un modelo de agencia, donde las partes contratantes poseen diferente información (Christensen, 1981).

Por tanto, no solo es importante suministrar información, sino transmitir el tipo de información útil para cada parte, de tal manera que mediante su utilización se consigan efectos positivos para el conjunto de la empresa. La contabilidad puede ayudar a solucionar el problema de la motivación, asegurando que los diferentes empleados involucrados realicen voluntariamente su parte, transmitiendo la información con precisión para permitir la elaboración del plan adecuado y actuando como se supone que deben hacerlo.

La contabilidad, incluida la contabilidad de gestión, puede desempeñar un papel importante para influir en el comportamiento e incrementar el conocimiento y la innovación. Los sistemas de información contable, como instrumentos para la evaluación y el control del rendimiento global e individual, juegan un papel de fundamental importancia en la motivación de los integrantes de la empresa, induciendo determinadas conductas y penalizando otras (Azofra Palenzuela & Prieto Moreno, 1996; Prieto Moreno, 1999).

La teoría de la agencia parte de la consideración de que los sistemas contables juegan un triple papel en la empresa: facilitar la comunicación, mejorar la toma de decisiones y servir como mecanismo para la motivación y evaluación del rendimiento de los agentes económicos, permitiendo entender cómo influyen las señales contables en la motivación de los individuos.

5. La arquitectura organizativa y la información contable

El término arquitectura organizativa se refiere a tres aspectos de la organización de la empresa: la asignación de los derechos de decisión, la estructura de los sistemas para evaluar el rendimiento, y los métodos de recompensa. En las empresas exitosas se asignan los derechos de decisión de forma que se enlace la autoridad con la información relevante para llevar a cabo las decisiones correctas. En el momento en que se asignan los derechos de decisión, la gerencia debe asegurarse de que los sistemas de evaluación y recompensas en la empresa proporcionen a los tomadores de decisiones los incentivos apropiados para llevar a cabo aquellas que aumenten el valor (Brickley, Smith, & Zimmerman, 1995). En el campo de las relaciones laborales, de la relación empleador-empleado, son de notable interés los dos últimos aspectos: la evaluación del rendimiento y los métodos de recompensa.

Puede que los tomadores de decisiones –por ejemplo, los trabajadores–, incluso teniendo la información relevante que necesitan, no cuenten con los incentivos necesarios y apropiados para tomar estas decisiones que incrementan el valor. A los empleados se les dota de autoridad para usar los recursos de la empresa, pero ellos no son los dueños, por ello puede que tengan menos incentivos para preocuparse por el uso eficiente de los recursos que los empleadores. Para controlar este problema de agencia, es necesario desarrollar un sistema de control que sea consistente con la asignación de los derechos de decisión, el cual estará formado por un sistema de evaluación del rendimiento de los trabajadores. Además, se necesita un sistema de recompensas que alinee los intereses de los empleados con los de los empleadores.

Dentro de las relaciones laborales a largo plazo se puede constatar que el empleador está continuamente implicado en la renegociación de los contratos, en términos tales que deben ser aceptados por ambas partes (Alchian & Demsetz, 1972). Esta aceptación por ambas partes convierte el problema en uno de reparto, donde se deben plantear las medidas de evaluación del rendimiento y los sistemas de remuneración del mismo.

Para evaluar el rendimiento habría que ser capaz de observar el resultado o el esfuerzo de los empleados. Si la observación del esfuerzo o comportamiento del empleado no fuera costosa, ningún empleado podría ocultar su actitud y, por lo tanto, lo más lógico parece que sería que su comportamiento fuera el deseado por su superior, su empleador, y así evitaría la reprimenda, el castigo; es decir, la no recompensa por parte de este.

Pero si la observación de ese comportamiento además de costosa fuera difícil, el empleador podría replantearse la no observación, con lo que, en este caso, el empleado no actuaría según lo deseado por el empleador, al observarse una divergencia importante de intereses entre las dos partes en conflicto, pues el empleador intentaría optimizar su propio beneficio, el cual vendría relacionado con el máximo esfuerzo por parte del empleado, mientras que este, al buscar su propio beneficio, intentaría reducir su esfuerzo al mínimo nivel.

Por lo tanto, habría que encontrar algún mecanismo que facilitara, aunque sea indirectamente, la observación del rendimiento del empleado ante la imposibilidad o excesivo coste de su observación directa y, de esta manera, minimizar la divergencia de intereses entre el principal o empleador y los agentes o empleados. Se plantea el sistema de información contable como instrumento que sirva para facilitar la evaluación del rendimiento, de una manera no excesivamente costosa ni difícil, y que evite el comportamiento oportunista de los agentes, consecuencia de esa divergencia de intereses. Si existen costes de transacción (Coase, 1937) y la empresa tiene costes menores que el mercado, quizás el sistema de información contable puede facilitar su reducción.

Para evaluar el rendimiento de la empresa, dentro de la misma, se puede utilizar la información contable financiera como sistema de evaluación de resultados generales de la misma o la contabilidad analítica, para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos por parte de los empleados, secciones, departamentos, divisiones, en definitiva: de las diferentes áreas de responsabilidad dentro de la empresa. Así, por ejemplo, los centros de coste y los presupuestos pueden facilitar la medición del rendimiento de cada grupo.

La contabilidad de gestión sirve como instrumento de control y de influencia para conducir el comportamiento de los individuos que integran la organización. Según la teoría positiva de la contabilidad, la importancia de la información contable interna es parte de la tecnología contractual eficiente de la empresa, que regula no solo el organigrama de la misma, sino también la evaluación y remuneración de los diferentes agentes (Azofra Palenzuela & Prieto Moreno, 1996).

En cuanto al esfuerzo o rendimiento, hay que tener en cuenta que, en la función de utilidad de una persona, empleado, se considera, además de la renta, el ocio o tiempo libre y cualquier otra ventaja no pecuniaria, por lo que la decisión entre trabajar más o menos dependerá de la valoración

que haga de estos bienes, y puede aumentarse la utilidad traspasando los costes derivados del menor esfuerzo de los demás. Así pues, se plantea la necesidad de motivar al agente para que actúe en defensa de los intereses del principal, haciendo necesaria la inclusión y estudio de los incentivos.

Respecto al problema de incentivos, es una consecuencia fundamental del problema de agencia que se plantea cuando las acciones que el agente realiza –o debiera realizar– no pueden ser observadas ni interferidas directamente a partir de variables observables (Azofra Palenzuela & De Miguel Hidalgo, 1992). Es un problema de información imperfecta o, más precisamente, de información asimétrica entre el empleador y los empleados. Las actividades de los empleados, su esfuerzo y dedicación, solo son conocidas por estos y no tienen un incentivo inmediato para informar de ellas al empleador con prontitud y exactitud. La resolución del problema de agencia requiere el establecimiento de un sistema de compensación con incentivos que sirva para identificar, de una forma más estrecha, los intereses de los empleadores con los de los empleados.

Para desarrollar una teoría aceptable de la empresa, es fundamental comprender los incentivos internos, puesto que ellos determinan, en gran medida, el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones (Baker, Jensen, & Murphy, 1988). Aun manteniendo constante la remuneración total, la forma en que la retribución es recibida puede afectar la medida en que los diferentes objetivos sean logrados. En el centro de todo sistema de incentivos hay un método de evaluación del desempeño, con lo que se interrelacionan los dos problemas, por lo que sería conveniente introducir *ex-ante* un sistema de incentivos y tener efectos redistributivos *ex-post* (Watts & Zimmerman, 1990).

La teoría de la agencia busca los contratos eficientes que armonicen el problema de incentivos. Se intentará diseñar el contrato que consigna una asignación eficiente de riesgos, y en el que el principal y el agente coincidan en la decisión que deba tomarse (Wilson, 1968). La estructura de incentivos a considerar será un sistema de retribución que permita, por una parte, compensar los costes privados que les supone la transmisión de información en el sentido de un mayor nivel de exigencias sobre el cumplimiento de los objetivos y, por otra, incentivar al empleado a cumplir las normas de comportamiento establecidas por el empleador.

En el caso de que el empleador disponga de la información relevante respecto a cada uno de los empleados, el sistema de incentivos solo perseguirá que el empleado atienda las normas de comportamiento dictadas

por el empleador; entonces cualquier estructura retributiva del empleado que se establezca en función de la diferencia entre el nivel real de consecución del objetivo fijado y el nivel previsto del mismo, permitirá alcanzar el propósito. El problema se complica cuando el empleador no conoce la verdadera información con un coste mínimo. El mecanismo que permite dar forma a este entramado de contratos que constituye la empresa no es otro que el sistema de información contable, a través del cual se puede llegar a incrementar el valor de la empresa, en la medida que puede reducir la asimetría de información y la incertidumbre y, por tanto, los costes contractuales derivados de decisiones disfuncionales, de vigilancia y de garantía.

Cuando se diseñan contratos de incentivos para los empleados de una empresa existen problemas de riesgo moral. Hay un balance a mantener entre la provisión de incentivos y la total supresión del riesgo. Proveer incentivos es deseable para que los empleados sean responsables de sus acciones; esto implica que la compensación de los empleados o las futuras renegociaciones deben depender de su desempeño en los puestos asignados. Por tanto, los contratos eficientes equilibran los costes de soportar el riesgo con las ganancias de los incentivos que resultan de ello (Milgrom & Roberts, 1993).

En la mayoría de las situaciones, los intentos de imponer a los empleados responsabilidades sobre sus acciones les exponen a riesgos, porque raramente habrá medidas perfectas del comportamiento. En este tipo de circunstancias, aunque la calidad del esfuerzo o la exactitud de la información no pueden ser observadas en sí mismas, con frecuencia puede inferirse algo sobre ellas a partir de los resultados observados, y la compensación basada en los resultados puede ser una forma eficaz de proveer incentivos. El problema general de motivar a una persona para actuar en nombre de otra es conocido entre los economistas como el problema interesado-agente.

En consecuencia, el empleador posee dos grandes vías para inducir al empleado a tener un comportamiento más acorde con sus objetivos: la primera consiste en incorporar en el contrato laboral un sistema de remuneración que haga recaer sobre el empleado una parte de la consecuencia de sus actos; y la segunda es supervisar la actividad del empleado, ya sea directamente, a través de terceros o por la información contable.

Los dos problemas planteados –evaluación del rendimiento y sistemas de recompensa– han sido examinados por la teoría de la agencia. Así, los modelos de agencia se han dividido, tradicionalmente, en dos enfoques diferenciados. Por un lado, los modelos de acción no observable recogen situaciones en las que la asimetría de información viene generada por la no

observación de la acción o decisión del agente; en este caso la imposibilidad manifestada por parte del empleador de medir el esfuerzo de los empleados con un coste mínimo. Y, por otro, los modelos de información no observable contienen los problemas de incentivos asociados con la no observación de alguna información relevante que posee el agente, los sistemas de remuneración de los empleados.

Según Jensen y Meckling (1976), si los empleados tuvieran el derecho de la enajenabilidad, quedaría resuelto el problema del control, entendiendo por control tanto la medición del rendimiento para evaluar las acciones como las recompensas y castigos impuestas en consecuencia. Sin embargo, mientras que las empresas pueden vender activos, sus trabajadores no reciben el derecho a enajenar sus puestos o cualquier otro activo, o poder de decisión bajo su control, ni pueden embolsarse los beneficios. Esto significa que no hay un proceso descentralizado automático que tienda a garantizar que los poderes de decisión en la empresa se dirigirán a los agentes que poseen los conocimientos específicos pertinentes para su ejercicio. Significa también que no hay un sistema automático de medida y recompensa del rendimiento que incentive a los agentes a utilizar sus derechos de decisión de un modo que contribuya a los intereses de la organización. Se requiere una indicación explícita por parte de la dirección y la creación de mecanismos para sustituir la enajenabilidad.

El caso más común es el de los contratos de trabajo, donde estos tienden a ser de naturaleza general y son rara vez enajenables. Los costes de transacción son una de las razones para la prevalencia de este tipo de contratos. El valor de los conocimientos del propietario para los competidores actuales o potenciales es otra razón a favor del mantenimiento de relaciones laborales a largo plazo, porque reduce el coste de impedir el flujo de conocimientos valiosos hacia los otros agentes.

Aun en estos contratos de trabajo es imposible estructurar un sistema de incentivos y control que conduzca a los empleados a comportarse exactamente como desearía el empleador. Además, estos sistemas son costosos de diseñar y poner en práctica. Los costes de agencia son la suma de los costes de diseño, puesta en práctica y mantenimiento de sistemas adecuados de incentivos y control, unidos a las pérdidas resultantes de la dificultad de resolver completamente estos problemas.

6. Conclusiones

La empresa no es sino un conjunto de contratos en el cual la información va fluyendo de una manera interesada entre los partícipes de la misma. Dentro de esta información, se puede señalar que la falta de información por parte del empleador de la actuación de los empleados conlleva uno de los principales problemas a los que trata de dar respuesta el marco teórico propuesto por la teoría de la agencia.

La teoría de la agencia es el marco conceptual específico para la relación empleador-empleado. Existen individuos diferenciados, con objetivos diferentes, con información asimétrica, con racionalidad limitada, con contratos incompletos, con costes de agencia, etc.; por esta razón, la información contable podría servir para alinear los intereses contrapuestos, evitar el comportamiento oportunista, renegociar los contratos, disminuir los costes de agencia...

La información contable debe servir también para resolver los problemas que se plantean dentro de la organización de la empresa; debe ayudar a asignar los derechos de decisión y, sobre todo, a proporcionar una medida del rendimiento y una de compensación, por medio de castigos o recompensas, de ese rendimiento.

La contabilidad, incluida la contabilidad de gestión, puede desempeñar un papel importante para influir en el comportamiento e incrementar el conocimiento y la innovación. Los sistemas de información contable, como instrumentos para la evaluación y el control del rendimiento global e individual, juegan un papel de fundamental importancia en la motivación de los integrantes de la empresa, induciendo determinadas conductas y penalizando otras.

Referencias

- Alchian, A., & Demsetz, H. (diciembre, 1972). Production, information costs, and economic organization. *The American Economic Review*, 62(5), 777-795.
- Arrow, K. J. (1996). The Economics of Information: An Exposition. *Empirica*, 23(2), 119-128.
- Arruñada, B. (1999). Limitaciones institucionales al desarrollo de la empresa. *Papeles de Economía Española*, 78-79, 17-32.
- Azofra Palenzuela, V., & De Miguel Hidalgo, A. (1992). Teoría financiera de la agencia, endeudamiento y estructura de propiedad. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 1(2), 135-146.
- Azofra Palenzuela, V., & Prieto Moreno, B. (1996). *La teoría positiva de la contabilidad en los sistemas de información contable internos*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda.
- Baker, G. P., Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (julio, 1988). Compensation and incentives: practice vs. theory. *The journal of finance*, XLIII, 593-616.
- Beaver, W. H., & Demski, J. (enero, 1979). The nature of income measurement. *The Accounting Review*, LIV(1), 38-46.
- Brickley, J., Smith, C., & Zimmerman, J. (1995). The economics of organizational architecture. *Journal of Applied Corporate Finance*, 8(2), 19-31.
- Christensen, J. (1981). Communication in agencies. *The Bell Journal of Economics*, 12(2), 661-674.
- Coase, R. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386-405.
- _____. (mayo, 1998). The new institutional economics. *The American Economic Review*, 88(2), 72-74.
- Cuervo, A. (Dir.), (1994). *Introducción a la administración de empresas*. Madrid: Cívitas.
- Cuervo García, A. (1999). La dirección estratégica de la empresa: reflexiones desde la economía de la empresa. *Papeles de Economía Española*, 78-79, 34-55.
- Douma, S., & Schreuder, H. (1992). *Economic approaches to organizations*. Londres: Prentice Hall.
- Dye, R. (1985). Disclosure of nonproprietary information. *Journal of Accounting Research*, 23(1), 123-145.
- Holmström, B. (1979). Moral Hazard and Observability. *The Bell Journal of Economics*, 10(1), 74-91.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *The Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- _____. (1995). Specific and general knowledge, and organizational structure. *Journal of Applied Corporate Finance*, 8(2), 4-18.

- Milgrom, P., & Roberts, J. (1993). *Economía, organización y gestión de la empresa*. Barcelona: Ariel.
- Prieto Moreno, M. B. (1999). *Management Accounting as an Instrument for Influencing Behaviour and Increasing Knowledge and Innovation*. New York: International Federation of Accountants (IFAC).
- Ross, S. A. (mayo, 1973). The Economic Theory of Agency. The Principal's Problem. *American Economic Review*, 63, 134-139.
- Salas Fumas, V. (1999). Poder, relaciones y complementariedades en la teoría de la empresa. *Papeles de Economía Española*, 78-79, 2-15.
- Simon, H. A. (1951). A formal theory of the employments relationship. *Econometrica*, 19(3), 293-305.
- _____. (1991). Organizations and markets. *Journal of Economic Perspectives*, 5(2), 25-44.
- Sunder, S. (2005). *Teoría de la contabilidad y el control*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Watts, R., & Zimmerman, J. (1990). Positive accounting theory: a ten year perspective. *The Accounting Review*, 65(1), 131-156.
- Williamson, O. E. (1980). The organizational of work: a comparative institutional assessment. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1(1), 5-38.
- _____. (1985). *The Economic Institution of Capitalism*. New York: Free Press.
- Wilson, R. (enero, 1968). The theory of syndicates. *Econometrica*, 36(1), 119-132.