

En las conclusiones del artículo [Deleveraging for talents: Human capital reliance and corporate leverage](#), escrito por YunGuo Liu, Minghui Zheng, Yue Xu & Sujuan Xie, publicado por *Accounting and Finance*, Volume63, Issue5, December 2023, Pages 4823-4847, se lee: *"This study investigates whether firms that rely heavily on human capital are more likely than other firms to decrease their financial leverage to enable them to respond aggressively to human capital losses and costly labour adjustments related to skilled employees. Taking advantage of the mandatory disclosure of employee education structure data in annual reports in China, we construct an accurate firm-level measure of reliance on human capital that is based on a firm's share of highly educated employees (those that hold a bachelor's or higher degree). We find evidence that a high reliance on human capital leads to low corporate leverage, and this effect is more pronounced for non-SOEs and firms in high-tech industries. Further analyses reveal that the motivation for such a conservative capital structure is more salient for firms at high risk of human capital mobility and for firms facing high human capital adjustment costs. Our findings suggest that firms strategically use corporate capital structure decisions to mitigate the potential costs of relying talents."* Venimos sosteniendo que el principal recurso de cualquier empresa es su gente. No los financieros o físicos. Sin embargo, hay quienes posicionan los clientes, los productos, la propiedad intelectual y otros más. Es claro, aunque alude a injusticias, que entre las personas hay diversos grados de desarrollo Ético,

Espiritual, Cognitivo, Afectivo, Comunicativo, Estético, Corporal o Sociopolítico. El nivel de desarrollo de la gente arroja un acumulado al que se denomina capital humano. Hay empresas que dependen de él. Sobre éstas el artículo sostiene que ello tiene un gran efecto sobre el apalancamiento financiero. Esto nos remite a un asunto que ya hemos expuesto: ¿Cuál es el justo equilibrio de la rentabilidad entre los empleados y el capital? El desarrollo del capital humano no coincide con los diplomas que cada uno exhiba, sino con sus resultados. Cuando la alta remuneración de las personas no sea productiva o rentable se le tendrá como inadmisibles. Las firmas de contadores son, en principio, entidades basadas en su capital humano. Ellas reconocen altos ingresos a sus socios y muchas les garantizan pensiones hasta su muerte. Así que necesitan grandes recursos financieros que deben venir de su gente. En este orden de ideas, las personas meramente técnicas, operativas, aunque con un oficio dentro de las organizaciones, no son sus verdaderos motores de desarrollo. Muchos socios colombianos no generan nuevos desarrollos, porque se dedican a exigir más plata, a costa de explotar a los subalternos. No es extraño que se produzca una alta rotación, la aparición de muchos pequeños competidores y el desconocimiento generalizado de sus productos. Hay que contratar a los mejores que estén disponibles y hay que hacer todo lo posible para que sigan siendo los mejores. Cada vez más competentes, es decir, con más conocimientos, mejores habilidades y más fuertes actitudes.

Hernando Bermúdez Gómez