



CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL CAPITAL INTELECTUAL, SU DEFINICIÓN Y SU CLASIFICACIÓN.

2.1 Antecedentes del Capital Intelectual

En el mundo moderno de los negocios la tendencia va enfocada hacia saber administrar el capital intelectual ya que con esto los directivos de las empresas podrán ser más precisos en la toma de decisiones, dar una respuesta más rápida a las necesidades del mercado, y ser más competitivos en este entorno tan cambiante y lleno de incertidumbre.

Los cambios que se han venido dando en los últimos años como es la excesiva información, la revolución científica y la globalización de las economías han provocado que el conocimiento se convierta en una herramienta generadora de ventajas competitivas y cree valor a las empresas trayendo consigo una nueva disciplina para su administración, distribución y uso; la Gestión del Conocimiento.

Existe una gran variedad de conceptos dados, por distintos investigadores, a la Gestión del Conocimiento; pero todos concuerdan a que es un proceso continuo de adquisición, distribución y análisis de la información que se mueve en el entorno de la organización para hacer más inteligentes a sus trabajadores esto es más creativos e innovadores.¹

¹ Martínez Ochoa, L. Gestión del Conocimiento e Intangibles, Impacto en Contabilidad y Mercado de Capitales. Pág. 66



Siendo Nonaka considerado por muchos autores el padre de la Gestión del conocimiento realiza un estudio que llamó el ciclo del conocimiento que se expresa como un proceso de interacción entre el conocimiento tácito y explícito, descrito en cinco fases.

Las cinco fases son: ²

1. La socialización es la que facilita compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones orales y que añade el conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización.

2. La exteriorización mediante el uso de metáforas, al conocimiento de por sí difícil de entenderlo, lo integra en la cultura de la organización.

3. La combinación es la que crea nuevo conocimiento por integración de bases cognitivas.

4. La interiorización es la que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos.

² Nonaka, I. Gestión del Conocimiento. Pág. 33.



5. La última fase es la de asimilación que sintetizan dichas experiencias en la base cognitiva del trabajador o grupo.

Estas cinco fases nos ayudan a estudiar al conocimiento, hoy en día es de gran importancia su estudio ya que se convierte en un elemento clave en el mundo competitivo de hoy puesto que una estrategia de negocio en esta época de la información debe considerar aspectos tales como: ³

- El conocimiento del consumidor.
- El conocimiento de los procesos.
- El conocimiento en la gente (el activo organizacional más evaluable).
- La memoria organizacional.
- Los activos de conocimientos (“ lo que usted puede medir lo puede manejar”) ⁴

³ Nonaka, I. Gestión del Conocimiento. Pág. 55.

⁴ Brooking, A. El Capital Intelectual: El principal Activo de las empresas del tercer milenio. Pág. 88.



De acuerdo a Berenguer J.A., el primer elemento para administrar una organización centrada en el conocimiento es considerar el tiempo como un factor crítico, el segundo, tener en claro que la tecnología no hace a una empresa más competente, tercero, solo el mercado decide el éxito de un producto independientemente de su calidad y por último la cultura organizacional que debe basarse en compartir el conocimiento y valorizar los resultados al futuro.⁵

Es por eso que la inversión en los activos de conocimiento debe ser una parte del planeamiento y el proceso de presupuestación del capital financiero. Los estudios realizados indican que las compañías en Estados Unidos tienen de 4 a 8 veces más activos de conocimientos que activos financieros.

También existen principios para que la Gestión del Conocimiento funcione y estos son según Para Pascual J.C. ⁶

- 1.- Favorecer la aprobación del personal fomentando la creatividad y la innovación.
- 2.- Potenciar el conocimiento individual a través de la formación y la experiencia.

⁵ Berenguer, JA. El valor del Conocimiento para aumentar el rendimiento de las empresas

⁶ <http://www.areas.com/conocimiento.htm>



3.- Conseguir una red de comunicación fluida y eficaz que garantice la accesibilidad de los empleados a la información y que agilice la capacidad de respuesta.

4.- Uso y utilización de los indicadores.

5.- Coordinar la organización a todos los niveles, áreas y departamentos.

Por último debemos apuntar que se han considerado que existen tres tipos de factores que pueden influir en el éxito que tenga una empresa en el desarrollo o implementación de un sistema de Gestión Conocimiento.⁷

1. Factores de dirección.
2. Factores de recursos (financiero, humanos y fuentes de conocimiento de la organización).
3. Factores ambientales (competencias, moda, mercados, tecnologías, política gubernamental).

⁷Edvinson L, Ross J, Dragonetti N. Capital intelectual: El valor intangible de la empresa. Pág. 76.



Después de haber nombrado los puntos más importantes sobre el estudio de la gestión del conocimiento, podemos concluir entonces que si somos capaces de medir el capital intelectual de una organización, obtendremos una medida del impacto del conocimiento.

Se considera que el impacto del conocimiento puede verse en: las actividades de Investigación y desarrollo, servicios a los clientes, marketing, tecnología, ventas, planeamiento corporativo, servicios de manufactura, distribución logística, recursos humanos y finanzas.

Así mismo las empresas están buscando una respuesta en cuanto a como deben implementar recursos confiables para atraer y retener el capital humano adecuado que les asegurará el éxito a través de cambios continuos ya que hoy en día, el capital humano esta reconocido ampliamente como la fuente principal para la creación de la riqueza en esta *era del conocimiento* en la que vivimos y trabajamos.

Las empresas andan en busca de un nuevo cambio y si quieren experimentarlo es necesario que comiencen a manejar todos sus activos y no solamente aquellos que son visibles. Es necesario crear una estrategia con el fin de manejar todos los elementos intangibles de la misma. Es por esa razón que el Capital Intelectual se encarga de administrar y evaluar el conocimiento y otros factores intangibles de las compañías. El Capital Intelectual puede ser considerado como un activo intangible.



En este apartado se estudiarán los diferentes conceptos de activos intangibles tomando como base las distintas normatividades existentes alrededor del mundo y de México por supuesto.

2.2 Los Activos Intangibles

Los Activos Intangibles siempre han estado presentes en las organizaciones, en el tema de su evaluación y su aportación al beneficio futuro de la empresa es relativamente nuevo en la administración de tecnología y disciplinas relacionadas.

Para dar una idea del concepto, si se trata de evaluar una empresa lo más evidente son los activos tangibles de la empresa (terrenos, edificio, maquinaria y equipo, mobiliario etc.) estos determinan su valor en libros. Pero faltaría evaluar lo más importante de la empresa que son los conocimientos humanos, el saber hacer, las competencias del personal, la propiedad intelectual, las marcas, las relaciones con los clientes y los conocimientos sobre el comportamiento del mercado, los cuales son algunos ejemplos de activos intangibles y que (sumados al valor en libros) determinan el valor de mercado, es decir lo que se está dispuesto a pagar por la empresa.

El interés sobre el tema de los Activos Intangibles aumenta en la medida en que se desarrolla la nueva economía basada en tecnologías de la información, de servicios, y



crecen las empresas basadas en el conocimiento. En el ámbito de la empresa, el sistema contable es insuficiente, el cuál solo mide los activos tangibles y reporta resultados de cuantificación y administración de los Activos Intangibles y genera una visión del potencial de ingresos para la empresa.

La importancia de los activos intangibles surge cuando en 1985 la empresa Asset Equity Company menciona que el valor en libros representaba en promedio un 50 por ciento del valor de mercado de las empresas y que 15 años después, ahora el valor en libros representa menos del 20 por ciento del valor de mercado de una empresa, el 80 por ciento restante es atribuido a los activos intangibles de la empresa. (Ej.: Microsoft, empresas farmacéuticas) la relación fue de 10.0. En mayo del 2002 la revista Expansión publica el artículo “Las marcas más valiosas en México”, apoyados por la metodología de evaluación de marcas de la empresa inglesa Interbrand, y se menciona que el valor en libros de una empresa se estiva en un tercio de su valor de mercado, el resto reside en intangibles difíciles de medir, pero muy importantes en la toma de decisiones de inversionistas y administradores. Es así como a partir de ésta controversia con las diferentes empresas que se ven interesadas en los reportes de sus activos intangibles.⁸

⁸ Nevado D, López V. El Capital Intelectual: valoración y medición. Pág.99



A continuación para seguir estudiando a los activos intangibles es importante saber su definición y clasificación para su mayor comprensión., ya que cuando se habla de activos intangibles, uno de los principales problemas es determinar qué se entiende por éstos.

El Organismo Internacional de Normas de Contabilidad (IASB) elabora las denominadas Normas Internacionales de Contabilidad (NIC). Este organismo en su marco para la elaboración y presentación de estados financieros, define un activo como un recurso controlado por la empresa como resultado de sucesos pasados del que la empresa espera obtener, en el futuro, beneficios económicos (IASC, 1997: M-49) Además se establecen requisitos, que son consecuencia de esta definición para poder reconocer una partida como activo en el balance (IASC, 1997: M-83):

- a) Que sea probable que se obtengan del mismo, beneficios económicos futuros para la empresa.
- b) La partida debe tener un coste o valor que se pueda medir con fiabilidad

El ser controlado por la empresa se refiere a la capacidad de la misma para poder disfrutar de los beneficios que se prevé que se generen y no al derecho legal de propiedad.

Partiendo de la anterior definición de activo, se considera activo intangible entonces, a todo aquel elemento que tiene una naturaleza inmaterial (normalmente sin sustancia o esencia



física) y posee capacidad para generar beneficios económicos futuros que pueden ser controlados por la empresa.

2.2.1 Clasificación de los Intangibles.

Los Activos Intangibles se clasifican en Activos Intangibles Visibles y Activos Intangibles Ocultos.

2.2.1.2 Activos Intangibles Visibles.

Los primeros se clasifican en Activos Identificables, o separables y controlables los cuales a su vez se dividen por adquisición a terceros como: concesiones, franquicias, derechos de propiedad industrial, derechos de propiedad intelectual. O generados internamente como por ejemplo: concesiones, franquicias, derechos de propiedad industrial pero con la característica de ser creados por la misma.

2.2.1.3 Activos Intangibles Ocultos.

El segundo grupo se conforma por Activos Intangibles No Identificables o No Separables y No Controlables que de igual forma cómo el anterior, se dividen por adquisición de otra empresa, o bien, son generados internamente.

El grupo de los Activos Intangibles Visibles No Identificables o No Separables y no Controlables es el que será de gran utilidad para el estudio del *Capital Intelectual*, ya que,



de ahí se desarrolla. En estos Activos se incluyen aquellos que por sus características deben seguir siendo considerados como activos intangibles, ya que contribuyen a la

generación de beneficios futuros y no tiene esencia física, pero, en cambio, no son identificables o separables, esto es, no se pueden alquilar, vender intercambiar y tampoco se tiene un control desde el punto de vista de la propiedad legal de los mismos.

A su vez como ya se mencionó antes, estos activos intangibles se pueden clasificar en aquellos que se generan por adquisición de otra empresa o bien internamente.

2.3. Activos Intangibles Generados Internamente: Capital Intelectual o Activos Ocultos

Son aquellos activos intangibles que no son identificables, ni controlables y tampoco surgen por la adquisición de un negocio. Este tipo de activos no son considerados como tales por distintas disposiciones existentes, debido a las dificultades de valoración y medición de los mismos y a la incertidumbre sobre su capacidad para generar beneficios futuros, todo ello conformado en su identificabilidad y no controlabilidad. Su tratamiento contable, al no estar regulado en las diversas normas contables.

El calificativo de “ocultos” es porque no figuran en las cuentas anuales y no existe legislación sobre los mismos, y la notación de capital intelectual se debe, en cambio, a una



propuesta de medición, presentación de estos activos realizada por Leif Edvinsson, que es uno de los primeros autores en plantear un modelo de valoración de éstos con una aplicación práctica en su empresa y con resultados satisfactorios. Así mismo, existen diversas definiciones de lo que se entiende por capital intelectual, al tratarse de un concepto nuevo del que no existe una generalización, si bien, diversos autores han procedido a realizar algunas definiciones al respecto.⁹

2.3. Definición del Capital Intelectual

Para Brooking (1997)¹⁰ el término capital intelectual hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa.

Dividiéndose en cuatro categorías:

Activos de mercado	Marcas, clientela, fidelidad etc.
Activos de propiedad	Know-how, el copyright, patentes etc.
Activos centrados en el individuo	La pericia colectiva, la capacidad creativa. Liderazgo, capacidad empresarial.
Activos de infraestructura	Tecnologías, metodologías y procesos que hacen posible el funcionamiento de la org.

⁹ Edvinsson L., Malone M. El capital Intelectual: Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa. Pág. 25

¹⁰ El capital Intelectual Brooking, A. (1997): El principal Activo de las empresas del tercer milenio. Pág. 95.



2.3.1 El Good Will en relación con el Capital Intelectual.

Thomas Jonson (1997) entiende que en este concepto se esconde el tradicional y misterioso good will. La diferencia reside en que tradicionalmente el good will recoge activos pocos usuales pero reales, tales como las marcas de fábrica, pero actualmente, afirma que el capital intelectual busca activos todavía menos tangibles, tales como la capacidad de una empresa para aprender y adaptarse.

Bueno Campos (1999)¹¹ lo define como una medida del valor creado que permite explicar la eficacia del aprendizaje organizativo y evaluar, en suma, la eficiencia de la gestión del conocimiento. Esta última, es una función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimientos que se producen en la empresa en relación con sus actividades y con su entorno con el fin de crear unas competencias esenciales.

2.4 Conceptualización del Capital Intelectual

Existen definiciones que solamente asocian el capital intelectual al factor humano.

Ulrich (1998) considera que el capital intelectual es igual a la capacidad de compromiso. Ambos conceptos pueden ser evaluados a nivel de empresa, grupo o individuo. Esta ecuación sugiere que la capacidad general de los empleados debe incrementarse, pero que por sí sola no garantiza el capital intelectual y viceversa.

¹¹ Gestión del Conocimiento, Campos B. Aprendizaje y Capital Intelectual. Pág. 89.



Edvinsson y Malone (1999)¹² lo definen como la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que dan a una empresa una ventaja competitiva en el mercado. Por lo tanto es un capital humano más un capital estructural.

Así se puede definir el capital intelectual como el conjunto de activos de una empresa que, aunque no estén reflejados en los estados contables tradicionales, generarán valor para la misma en un futuro, como consecuencia de aspectos relacionados con el capital humano y con el estructural como:

La capacidad de innovación, las relaciones con los clientes, la calidad de los procesos, productos y servicios, capital cultural y comunicacional, que permiten a una empresa aprovechar mejor las oportunidades que otras empresas, dando lugar a la generación de beneficios futuros.

Sin duda esta última definición se acerca más al campo de estudio del capital intelectual, ya que menciona sus dos grandes componentes, el capital humano y el capital estructural.

¹² El Capital Intelectual, Edvinsson, L. Y Molone, M.S. (1999): Como identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Pág. 200.



Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en México en el boletín C-8¹³

definen los activos intangibles Son aquellos identificables, sin sustancia física, utilizados para la producción o abastecimiento de bienes, prestación de servicios o para propósitos administrativos, que generarán beneficios económicos futuros controlados por la entidad como: patentes, marcas registradas licencias y permisos, franquicias, derechos de autor entre otros, estos tiene dos características principales que son:

- 1) Representan costos que se incurren, derechos o privilegios que se adquieren con la intención de que aporten beneficios específicos a las operaciones de la entidad durante periodos que se extienden más allá de aquel en que fueron incurridos o adquiridos.
- 2) Los beneficios futuros que se esperan obtener se encuentran en el presente, frecuentemente representados en forma intangible mediante un bien no tienen una estructura material ni aportan una contribución física a la producción u operación de la entidad. Su característica de activos se la da su significado económico, más que su existencia material específica.

Para poder identificar un activo intangible existen tres elementos los cuales son:

Que sea identificable con esto nos referimos a que se distinga de otros y se identifique los beneficios económicos futuros que proporcione beneficios económicos futuros los cuales

¹³ Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en México. Párrafos: 6, 17, 19, 20, 21, 22, 29



pueden ser ingresos sobre ventas, ahorro en costos.

El tercer elemento es que sea controlable. Una empresa controla esos beneficios económicos futuros si, por ejemplo, el conocimiento está protegido por la ley así como por restricciones a través de acuerdos o tratados comerciales, o bien, por derechos legales sobre empleados para que mantengan la confidencialidad.

Para su presentación en los estados financieros deben de incluirse dentro del balance general como activos no circulantes deducida su amortización, y en el estado de resultados se incluye la amortización como gastos de operación.

2.4.1 Definición del Capital Humano

La teoría del capital humano fue desarrollada por Gary Becker en 1964. “Lo define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. O bien se entiende por capital humano el aumento en la capacidad de la producción del trabajo, el cual se refleja en las mejoras de las habilidades de los trabajadores. Todo lo anterior lo forma el entrenamiento, la educación y la experiencia.”



Suárez (1997)¹⁴ atribuye al Capital Humano como el valor económico potencial de la mayor capacidad productiva de un individuo, o del conjunto de la sociedad activa de un país, que es fruto de unos mayores conocimientos, adquiridos en la escuela, la universidad o por experiencia.

El problema de valoración del capital humano supone que hay que establecer un método determine ambos aspectos, es decir, qué inversión se hace en recursos humanos y conocer si dicha inversión se revaloriza como consecuencia de las competencias que va adquiriendo el personal.

Actualmente el capital intelectual, determina cuáles son las competencias, formación del personal, etc., ya que son estas inversiones las cuales se consideran significativas, debido a que generan los beneficios a futuro y, además, desde el punto de vista interno y externo, existen diversas razones por las cuales son mas útiles como:

- Conocer cuáles son los recursos intangibles de su capital humano que le proporcionan una ventaja competitiva respecto a otras.
- Identificar los factores de carácter intangible los cuales hacen que le empresa este en una mejor posición que otras, y realizan un incremento en la revalorización de sus inversiones.

¹⁴ Sobre la Inversión en Capital Humano. Suárez S. (1997): Contabilidad de Gestión, Pág. 50



La capacidad para generar ingresos futuros de los recursos humanos es muy clara ya que, por ejemplo, una persona que adquiere un “saber-hacer” debido a una formación supone una inversión porque ese “saber-hacer” puede ser utilizado por ella a corto y a largo plazo, traduciéndose en una mejora de la productividad.

Respecto a que puedan ser controlados, esto plantea más problemas, ya que un trabajador puede abandonar la empresa en cualquier momento, a su libre voluntad y, por lo tanto, no existe la posibilidad de generar esos beneficios. A pesar de todo, en el momento en que se pusiera en duda la capacidad futura de generar beneficios (por ejemplo, ante posibles abandonos) entonces, los gastos incurridos y que estuviesen activados deberían darse de baja inmediatamente con cargo a una cuenta de gastos.

2.4.2 Capital Estructural.

Es el conocimiento que permanece en la empresa cuando los empleados se marchan a sus casas y por lo tanto, es propiedad de la empresa. Así el capital estructural incluye todas las formas de depositar conocimientos no sustentados en el ser humano, entre los que se encuentran las rutinas organizativas, las estrategias, los manuales de procesos y bases de datos.

El capital estructural incluye la capacidad de cambio, el liderazgo de los gerentes, aprendizaje y trabajo de equipo de la organización, sus estrategias, visión, cultura, sistemas



informáticos, bases de datos, patentes e innumerables cuestiones intangibles que son las fuentes verdaderas del potencial del valor y de la ventaja comparativa.

Es de suma importancia que las empresas desarrollen su Capital Intelectual, ya que hoy en día el mercado nos exige flexibilidad, capacidad de innovación y tecnología, la cual es lograda por gente capaz, involucrada en la organización.

En el ambiente económico actual, las empresas son consientes de que el conocimiento es su recurso mas valioso y estratégico. Son conocedoras de que si quieren ser competitivas deben gestionar y medir su Capital Intelectual. Sin embargo, la gran mayoría de las empresas no disponen de herramientas de medición del capital intelectual que les faciliten una mejor gestión de estos recursos intangibles. Por ello deben conocer las experiencias de empresas pioneras a nivel internacional

Todas las empresas evalúan sus activos tangibles y dejan de lado los intangibles los cuales son de suma importancia, al efectuar una medición del capital intelectual, desarrollamos el saber hacer, creamos competencias en el personal lo que genera un mejor desempeño en sus labores, se mejora el trato hacia el cliente el cual hoy en día es una herramienta que nos ayuda a conocer todas las necesidades del cliente para posteriormente generar estrategias para cubrirlas, podremos determinar nuestro posicionamiento en el mercado.



En la actualidad el mercado es muy variante y para poder mantenerse en él tenemos que prepararnos para cubrir las necesidades del mismo, esto también indica que tenemos que ser flexible para que nos podamos adaptar a cualquier cambio. Si realizamos la medición del Capital Intelectual nos podremos dar cuenta de que capaz es la empresa para un cambio del mercado y si mi personal tiene el conocimiento necesario para que pueda desarrollar todas sus actividades en circunstancias diferentes. Con todo esto podemos generar beneficios futuros como un aumento en los ingresos, baja en los costos, mejor aprovechamiento de la planta, mermas, tiempos.

Por otro lado muchos empresarios piensan. Para que capacito a mi personal si se puede ir en cualquier momento, pero no se pone a pensar en todas las ventajas a futuro que le podría arrojar la capacitación del mismo, todos los costos en los cuales se incurran se deberán registrar como parte del activo y si el trabajador se llegara a retirar se tiene que dar de baja todos los costos incurridos.

El conocimiento se ha convertido en la fuente de ventaja competitiva mas importante para la empresa. El concepto de capital intelectual toma todos los recursos organizativos de tipo intangible que a pesar de contribuir a la creación de valor organizativo no se presentan en los Estados financieros, lo cual se considera un error ya que es un rubro muy importante, y el único recurso que permite el desarrollo de las operaciones, la productividad, y la rentabilidad de las organizaciones.