

Los activos intangibles de la organización

Manuel Jorge López Mercadé

PID_00156532



Universitat Oberta
de Catalunya

www.uoc.edu

Índice

Objetivos.....	5
1. La sociedad de la información y del conocimiento.....	7
1.1. Introducción y antecedentes	7
1.2. Conocimiento y aprendizaje	9
2. El reto de la educación en la nueva realidad social.....	12
2.1. Necesidad de una evolución en la educación	12
2.2. El aprendizaje dialógico	13
3. La relevancia de los intangibles.....	15
3.1. Los intangibles y la innovación empresarial	16
3.2. La información contable-financiera	17
3.3. La medición de los activos intangibles: introducción	19
Bibliografía.....	23

Objetivos

Con el estudio de este módulo, el estudiante será capaz de:

1. Reflexionar sobre la importancia vital de considerar el conocimiento como motor competitivo y de viabilidad futura para las organizaciones.
2. Informar y analizar los activos intangibles en la organización.

1. La sociedad de la información y del conocimiento

En los últimos veinte años del pasado siglo, la permanente situación de cambio ha producido una rápida evolución hacia una sociedad que podemos llamar "de la información" y "del conocimiento". Se habla también reiteradamente de "nueva economía" o de "economía del conocimiento". Incluso se ha bautizado de sociedad "información-al" (Castells) y, metafóricamente, de la "tercera ola" (Toffler).

La configuración de esta realidad, la sociedad de la información, sin duda ha sido propiciada por la evolución –o revolución– tecnológica. Sin embargo, los cambios sociales y económicos también han impulsado la transformación de un modelo de sociedad a otro. En este sentido, diferentes cambios inciden en esta nueva realidad; así, por ejemplo, la estructura familiar, el papel de la mujer en la sociedad, la mundialización entendida como globalización económica, de medios de comunicación, de producción, financieros, etc.

En paralelo, y según nuestra visión, también se ha generado un crecimiento de "aquello que es más próximo", del ámbito "local", seguramente provocado por el desarrollo democrático, político y social. Quizá también por una cierta necesidad de contraste con la mencionada mundialización. Estas dos perspectivas proporcionan nuevos entornos micro y macro de la realidad presente y futura.

1.1. Introducción y antecedentes

M. Castells nos habla de una sociedad "Informacion-al" para decirnos que no es solamente un tema de tecnologías de la información o de la información *per se*. Se trata de algo que cala más, que afecta a la realidad social, política, cultural, económica y de todo tipo. Pensar lo contrario sería como decir que las sociedades industriales son únicamente máquinas y producción de bienes.

Referencias bibliográficas

M. Castells y otros (1994). *Nuevas perspectivas críticas en educación*. Edit. Paidós.

M. Castells (1997/1998). *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (vol. I/II). Alianza Editorial. (Original: *The Information Age: Economy, Society and Culture*, 1996.)

Según este autor, son aspectos fundamentales de la actual revolución tecnológica de la información:

- En primer lugar, la centralización en los procesos, sin olvidar la necesaria innovación y el desarrollo en los productos.

Referencias bibliográficas

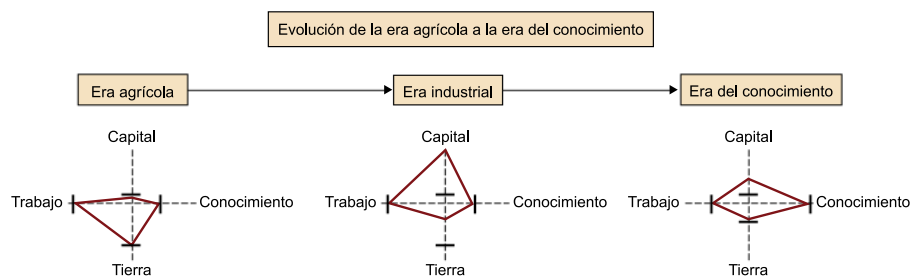
M. Castells y otros (1994). *Nuevas perspectivas críticas en educación*. Edit. Paidós.

A. Toffler (1988). *La Tercera Ola*. Editorial Plaza y Janés.

- Un segundo aspecto es que la materia primera básica es la información (de la misma forma que el petróleo o, mejor dicho, la energía lo era en la revolución industrial).
- Una tercera característica que nos remarca es que los resultados de la revolución "informacion-al" nos afectan en todos los ámbitos de nuestra vida.

A. Toffler utiliza en su libro la figura de la oleada para explicar el movimiento y los cambios. Según el autor, hasta ahora el hombre ha vivido dos grandes "oleadas" de cambio que han modificado su modo de vida. La primera oleada fue la revolución agrícola, que según los historiadores tardó cientos de años en producirse y hacerse extensiva a la mayoría del planeta. La segunda oleada ha sido la revolución industrial, que en solamente un par de siglos se ha desarrollado plenamente. La tercera oleada, en la que estamos inmersos en la actualidad, puede evolucionar y completarse en pocos años.

La misma idea de fondo de Toffler, muy bien ilustrada y desarrollada, la expresan R. M. Gorey y D. Dobat, con las siguientes figuras de la evolución histórica de la actividad productiva del hombre.



Fuente: R. M. Gorey; D. R. Dobat (1996). *Managing on the Knowledge*. Nueva York: Era.

En estas figuras se observa de forma fehaciente la diferente combinación de los cuatro factores económicos principales en las tres Eras: la agrícola, la industrial y la del conocimiento.

Hay que aclarar por adelantado que se considera el capital en un sentido estrictamente financiero. En cambio, el concepto de conocimiento es más bien amplio, ya que incluye, además del conocimiento de las personas, el elemento tecnología y la propia organización de la empresa y de la sociedad.

En la era agrícola las principales fuentes de generación de recursos eran la tierra y el trabajo. En este período la producción y almacenamiento de los productos agrícolas constituyen la actividad básica. Con la llegada de la era industrial, el trabajo sigue siendo muy importante, pero se permuta la importancia de la tierra por la del capital. Lo que expresa la última figura es el "triumfo del conocimiento" por encima del resto de factores.

Referencia bibliográfica

A. Toffler (1988). *La Tercera Ola*. Editorial Plaza y Janés.

Referencia bibliográfica

R. M. Gorey; D. R. Dobat (1996). *Managing on the Knowledge*. Nueva York: Era.

Trasladando lo que supone la "era industrial" y la "era del conocimiento" a la gestión de empresa, en la primera, esta gestión procura la máxima optimización de la utilización del capital, a diferencia de la del conocimiento, en la que el *management* se centra en la optimización del conocimiento de las personas y de la empresa.

1.2. Conocimiento y aprendizaje

Coincidiendo con Eduardo Bueno¹, un posible origen y antecedente del concepto "economía del conocimiento" está en el economista Alfred Marshall, en sus *Principios de economía* de 1890, cuando en el libro IV (Agentes de producción) nos dice:

"Por trabajo se entiende el esfuerzo económico del hombre, ya sea manual o intelectual. [...]. El capital consta, en gran parte, de conocimiento y de organización, y una parte de eso es de propiedad privada y otra no. El conocimiento es nuestra máquina de producción más potente y nos permite someter a la naturaleza y obligarla a satisfacer nuestras necesidades. La organización ayuda al conocimiento. [...].

A. Marshall (1890). *Principios de Economía*. Edit. Aguilar, 1948. (Original: *Principles of Economics*. MacMillan and Co.)

Referencias bibliográficas

E. Bueno. "La economía del conocimiento: la importancia de los intangibles". *Working Paper*.

E. Bueno (1998). "El papel estratégico del aprendizaje en la sociedad del conocimiento". *Euroletter* (mayo, págs. 8-9).

E. Bueno (1998). "Capital Intangible como clave estratégica en la competencia actual". *Boletín de Estudios Económicos* (núm. 164, ag.). Asociación de Licenciados de la Universidad Comercial de Deusto.

Más adelante, en el mismo libro IV, indica lo siguiente:

"el crecimiento de la humanidad en número (de personas), en salud y fuerza de conocimiento, en habilidad y en riqueza de caracteres es la finalidad de todos nuestros estudios".

Como dice muy bien el antes mencionado Eduardo Bueno, estos atributos son para Marshall la base de la eficiencia de la economía. Sin embargo, este autor de finales del siglo XIX habla de habilidades, unas generales y otras especializadas:

- Las primeras son facultades generales y comunes de los trabajadores.
- Las segundas son habilidades concretas, con conocimiento de materiales y procesos necesarios para finalidades propias de las profesiones y de los artesanos.

⁽¹⁾Catedrático de Economía de la Empresa. Universidad Autónoma de Madrid.

Al mismo tiempo resalta que, tanto para unas habilidades como para las otras, son fundamentales los mecanismos de aprendizaje de los agentes productivos. Sin duda es una idea definida en un entorno socioeconómico diferente y muy alejado del actual. Aun así, estos referentes que se avanzan a su tiempo consideramos que son aplicables a la actualidad en buena parte.

La introducción del elemento "conocimiento" y "aprendizaje" como algo importante (para algunos lo más importante), en el conjunto de las actividades en las sociedades desarrolladas, es clave para entender la nueva expresión: economía del conocimiento.

Este concepto, a nuestra manera de ver, no lo podemos considerar como un resultado únicamente creado por las tecnologías de la información y del conocimiento (TIC). Las TIC han sido muy importantes, pero no la única motivación. Lo prueban diferentes "evoluciones" y "transformaciones" suficientemente conocidas de las tendencias en economía.

Durante la segunda mitad y especialmente a finales del siglo XX, como resultado de la transformación social y de la actividad económica, se ha seguido un proceso de evolución y de aplicación de nuevos conocimientos al sistema productivo. A título de ejemplo, disminuye la consideración de los patrones tayloristas² y fordistas³ de la organización del trabajo en muchos sectores de actividad y se define (o evoluciona) el planteamiento keynesiano⁴.

Todo lo expuesto hasta el momento tiene importantes repercusiones en el ámbito de la educación, como ya se comentará más adelante, y, por supuesto, también en el ámbito de la gestión empresarial. Estamos ante el nacimiento de un nuevo tipo de organización, de carácter evolutivo, que implica la necesidad de incorporar de forma permanente nuevos conocimientos.

Este nuevo tipo de empresa es una organización proactiva ante los cambios, flexible en cuanto a sus funciones internas, integrativa (es decir, que considera globalmente todas las fases de la producción para obtener sinergias que optimicen el conjunto) y movilizadora de sus recursos humanos.

En paralelo, desde otras perspectivas muy diferentes (por ejemplo, de la misma persona y de su trabajo) existen factores y realidades que confluyen hacia este nuevo tipo de organización. Así, como afirma Melchor Mateu, se da una creciente "pérdida de confianza en las instituciones y una mayor tendencia a cuestionar la autoridad". Al mismo tiempo, los empleados y directivos no quieren subordinar su vida familiar al trabajo y, cada vez más, valoran la dis-

⁽²⁾ Aquí nos referimos al aspecto puntual del sistema de organización del trabajo de Taylor que consiste en el estudio detallado de procesos de trabajo, que se divide en varias actividades, cuyo tiempo de ejecución se determina mediante cronometrajes, y estableciendo –en ocasiones– como incentivo, el pago de primas asociadas al rendimiento.

⁽³⁾ Hacemos referencia a la organización del trabajo a partir de cadenas de montaje, con trabajos repetitivos y que, *a priori*, requieren poca formación.

⁽⁴⁾ Nos referimos a la corriente de pensamiento económico basado en ideas de J. M. Keynes sobre el nivel de actividad económica. Defensa de la política fiscal como instrumento válido (en contraposición a la política monetaria).

Referencia bibliográfica

Melchor Mateu. "Bases para una estrategia social. Los indicadores de la necesidad de cambio". *La nueva organización del trabajo* (primera parte, págs. 35-37). Editorial Hispano-Europea.

ponibilidad de tiempo libre. Los trabajos rutinarios y monótonos tienen cada vez menos aceptación social. Estos también son, por descontado entre muchos otros, indicadores (o quizá catalizadores) del cambio organizativo.

Son muchas las publicaciones, artículos y referencias electrónicas que podríamos mencionar como aproximación formal a otra nueva expresión (y concepto) que es la "sociedad del conocimiento". No obstante, dado el grado de coincidencia de enfoque y por centrarnos únicamente en lo que interesa en esta documentación, querríamos referirnos solamente a un artículo –a nuestro parecer lo suficientemente ilustrativo y al mismo tiempo "diferente"– de los profesores de Esade A. Castiñeira y J. M. Lozano, donde indican:

"En la nueva sociedad, la antigua división entre cultura literaria y cultura científica queda en un segundo plano. En realidad, la división entre ambas culturas se resuelve a favor de la tecnociencia de los inicios del siglo XVIII, cuando accedemos a tres grandes revoluciones: el conocimiento aplicado a las herramientas (la revolución industrial), el conocimiento aplicado al estudio y organización del trabajo (la revolución de la productividad, visible en el taylorismo) y el conocimiento aplicado al conocimiento (la revolución del *management*). [...]"

En los próximos años la educación ocupará un lugar destacado en la sociedad, se reforzarán los procesos de aprendizaje; la mejora de competencias, habilidades y disposiciones se incorporarán en la nueva formación, y cambiará la idea de persona educada. Hasta hace poco, el peso se decantaba hacia el hecho de compartir un fondo común del saber (el *Allgemeine Bildung* de los alemanes, la educación británica). [...] Pero en el presente, la mezcla entre conocimiento aplicado, especializado, y la necesaria comprensión y capacidad de integración creará saberes mestizos, experiencias altamente interdisciplinarias. La distinción entre especialistas y generalistas, pues, no tendrá sentido; [...]"

La visión integral del conocimiento y la futura posibilidad de sus aplicaciones productivas dependerá menos de la genialidad del sabio que de la creación de organizaciones inteligentes, organizaciones que aprenden e intercambian el saber, en las que sus miembros son capaces de hacerse comprender por otros que no poseen la misma base de conocimientos."

A. Castiñeira; J. M. Lozano (2000). "La Sociedad del Conocimiento" (Debate: El lugar de las Humanidades). *La Vanguardia* (núm. 7, pág. 23).

2. El reto de la educación en la nueva realidad social

Desde la perspectiva educacional, todos estos cambios (de tipo socioeconómico y de contenido sociocultural) también plantean la necesidad de una evolución radical con respecto a la educación y la formación de los jóvenes del siglo XXI⁵. Todo apunta hacia un tipo de funcionamiento más flexible, que requiere una educación diferente.

⁽⁵⁾ Comisión de las Comunidades Europeas (1993). *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Bruselas – Luxemburgo. (pág. 17).

2.1. Necesidad de una evolución en la educación

Tal y como se explica en el documento del año 1993, *Crecimiento, competitividad y trabajo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI* (citado por el profesor de Sociología Lorenzo Cachón Rodríguez):

"En la preparación para la sociedad del día de mañana, no es suficiente con poseer un saber y un saber hacer adquiridos de una vez por todas. Es imperativa la aptitud para aprender, para comunicar, para trabajar en equipo, para evaluar la propia situación. Los oficios de mañana exigirán aptitud para formular diagnósticos y hacer propuestas de mejora en todos los niveles, exigirán autonomía, independencia de espíritu y capacidad de análisis basado en el saber. De aquí la necesidad de adaptar el contenido de la enseñanza y ofrecer la posibilidad de mejorar la propia formación y (saber y saber hacer) cuando sea necesario. La apuesta por una educación a lo largo de toda la vida se convierte así en el gran diseño [...] será necesario conjugar esfuerzos públicos y esfuerzos privados para crear en todos los Estados miembros las bases de un auténtico derecho a la formación continua. Esta idea fundamental ha de convertirse en materia prioritaria del diálogo social a nivel europeo".

L. Cachón Rodríguez (1996). "Educación y Formación ante los retos del siglo XXI". *Rev. Situación. Servicio de estudios de BBVA*.

A continuación, el mismo profesor Lorenzo Cachón menciona a Boissonnat referente al diagnóstico que se da en Francia (creemos que es perfectamente aplicable a la realidad española):

"la mayoría de jóvenes están aún sometidos a una enseñanza estándar concebida para una economía estandarizada; las competencias que deberán aplicar en su vida adulta están insuficientemente desarrolladas: espíritu crítico, creatividad, pensar en términos de sistema, aptitudes para la experimentación y la cooperación, aptitudes para asumir riesgos y tomar decisiones".

J. Boissonnat (1995). *Le travail dans vingt ans* (Informe de la Commission presidida por Jean Boissonnat). París: Odile Jacob / La documentation française (citado en Cachón, 1996, pág. 163).

Es importante entender y visualizar la escuela desde una perspectiva amplia, que contemple todo el abanico de formas de adquirir conocimiento útil y que, además, se mantenga a lo largo de toda la vida de las personas.

Para concluir con las citas a textos de comisiones de la Unión Europea, añadiremos la de la Comisión Europea sobre una mesa redonda de industriales europeos convocados para debatir sobre el tema, donde se insistió en la ne-

cesidad de una formación polivalente basada en conocimientos amplios, que desarrolle la autonomía e incite a "aprender a aprender" durante toda la vida de las personas:

"La misión fundamental de la educación es ayudar a cada individuo a desarrollar todo su potencial y a devenir un ser humano completo y no un instrumento de la economía: la adquisición de conocimientos y de competencias ha de acompañarse de una educación del carácter, de una apertura cultural y de un despertar en la responsabilidad social (citado en Comisión 1995, pág. 27)".

"[...] todo comienza en la escuela. Es allí donde tiene sus raíces la sociedad del conocimiento [...]. La escuela ha de adaptarse, pero sigue siendo el instrumento irremplazable del desarrollo personal y de la integración social de cada individuo. Se le pide mucho porque puede aportar mucho (Comisión 1995, pág.51)".

Comisión Europea (1995). *Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento*. (Libro blanco sobre la educación y la formación). Bruselas-Luxemburgo.

2.2. El aprendizaje dialógico

En la línea de pensamiento del punto anterior, Flecha y Tortajada entienden que la educación, además de facilitar el acceso a una formación basada en la adquisición de conocimientos, ha de permitir el desarrollo de las habilidades necesarias en la sociedad de la información.

"Habilidades como la selección y el procesamiento de la información, la autonomía, la capacidad para tomar decisiones, el trabajo en grupo, la polivalencia, la flexibilidad, etc. son imprescindibles en los diferentes contextos sociales: mercado de trabajo, actividades culturales y vida social en general."

R. Flecha; I. Tortajada (1999). *La educación en el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato* (1.ª ed., abril 1999, pág. 16) (Epígrafe de los autores: "Retos y salidas educativas en la entrada de siglo"). Edit. Graó. Universitat de Barcelona.

Estos autores recogen y comentan una perspectiva de la educación y del aprendizaje lo suficientemente adecuada para esta nueva sociedad: el aprendizaje dialógico. Parten de Habermas, que desarrolla una teoría de la competencia comunicativa donde demuestra que todas las personas son capaces de comunicarse y de generar acciones. Todo el mundo tiene habilidades comunicativas, entendidas como aquellas que nos permiten comunicarnos y actuar en nuestro entorno. Además de las "habilidades académicas y prácticas", existen "habilidades colectivas" que procuran coordinar acciones a través del consenso. Mediante el diálogo intercambiamos, modificamos y creamos significados poniéndonos de acuerdo en ellos.

Referencias bibliográficas

R. Flecha; I. Tortajada (1999). *La educación en el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato* (1.ª ed., abril 1999, pág. 21-23) (Epígrafe de los autores: "Del aprendizaje significativo al aprendizaje dialógico"). Edit. Graó. Universitat de Barcelona.

J. Habermas (1987). *Teoría de la acción comunicativa* (vol. I y II). Madrid: Taurus.

Ejemplo

Flecha y Tortajada ponen un ejemplo muy clarificador. Muchos hemos aprendido a usar el ordenador sin asistir a ningún curso académico. Hemos experimentado, consultado un manual y en caso de dificultad, hemos consultado a algún amigo experto, para que nos enseñase a guardar o a enviar un archivo informático. Mediante el diálogo hemos

ido aprendiendo comunicativamente. En la escuela, es al profesor (o a la estructura del profesorado) al quien se le atribuye la capacidad de planificar los procesos de aprendizaje de los alumnos. Así, el sistema educativo, para transmitir conocimientos, se ha basado mayoritariamente en la racionalidad instrumental. Los expertos son los que deciden qué, cómo y cuándo se aprende.

Siguiendo el ejemplo del ordenador, el profesor o equivalente decidirá los objetivos, contenidos, metodología y evaluación que considera más adecuados (explicará cómo guardar el archivo informático en el momento y de la manera como él decide, con independencia del interés o necesidad del alumno). El peor escenario será cuando en lugar de razonar cómo se guarda el archivo, nos dirán qué tecla hay que pulsar.

Así, se pueden dar habilidades comunicativas en sentido estricto, habilidades académicas y habilidades prácticas. Estas dos últimas, siguiendo a los autores, pueden estar basadas en la acción comunicativa o, en cambio, basadas en la racionalidad instrumental. El aprendizaje que se deriva de la utilización y el desarrollo de las habilidades comunicativas es el aprendizaje dialógico. Este se puede producir en contextos académicos, prácticos y de empresa o en otros de la vida cotidiana.

Evidentemente, en el pasado sistema educativo de la sociedad industrial, se han privilegiado las habilidades académicas por encima de las prácticas. Con todo, hay que decir que es plenamente compatible la utilización de habilidades académicas con la utilización de las comunicativas (que también pueden usarse para las de tipo práctico).

"Todo el aprendizaje puede desarrollarse de manera dialógica y comunicativa, tanto si se basa en habilidades académicas como prácticas. La educación en la sociedad de la información ha de basarse en la utilización de habilidades comunicativas, de tal manera que permita participar más activamente y de forma más crítica y reflexiva en la sociedad."

R. Flecha; I. Tortajada (1999). *La educación en el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato* (1.^a ed., abril 1999, pág. 22) (Epígrafe de los autores: "Retos y salidas educativas en la entrada de siglo"). Edit. Graó. Universitat de Barcelona.

Los nuevos requerimientos educativos generados por la transformación social y económica, nos llevan a la necesidad de una respuesta. Flecha y Tortajada recapacitan sobre esta vía de solución que es "el aprendizaje dialógico"; sin duda que hay otros.

3. La relevancia de los intangibles

En el mundo altamente competitivo en el que vivimos actualmente, caracterizado como ya hemos dicho por un progreso vertiginoso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, los activos más valiosos de muchas de las actuales empresas ya no son los activos tangibles –más bien estáticos tales como la maquinaria, los edificios o las instalaciones–, sino los "activos intangibles". Buena parte de estos tipos de activos tienen su origen en los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas que forman parte y son el núcleo de la empresa. Ésta es una evidencia que las empresas están viviendo y que una gestión de empresa actual no puede dejar de lado.

Definición de *intangible*

(De *in* y *tangibilis*) adj.

"Que no debe o no puede tocarse".

Real Academia Española (1970). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid. (www.rae.es)

En otras lenguas, los diccionarios nos dicen:

"*Not tangible or perceptible to touch: insubstantial, eluding the grasp of the mind*" ('No tangible o que no se puede tocar: insustancial, que escapa de la mente').

Chamber English Dictionary. Ed. Chambers Cambridge. 7.^a ed. (1998).

Etimológicamente, la palabra *intangible* nos indica una imposibilidad o limitación con respecto a los sentidos, en particular con respecto al del tacto y en parte, al de la vista. Incluso se nos define como que se escapa de la mente. Habrá que salvar y acostumbrarse a esta limitación física e intelectual intrínseca en los factores intangibles, dada su consideración de elementos clave de crecimiento y riqueza para las empresas.

Así, por ejemplo, las marcas, las patentes, incluso la capacidad de gestión o el "potencial" de los recursos humanos de la empresa ya son reconocidos en la actualidad como elementos tanto o más importantes que otros tangibles y "contabilizables".

Tal y como se cuestionó al inicio de la conferencia Reporting empresarial sobre capital intelectual –Henrik Jensen, OCDE⁶ (1999), *¿Qué es eso que denominamos una compañía? Pensar en vuestra propia compañía. ¿Cómo la describiríais a alguien que la acaba de conocer?* las preguntas pretendían generar en los asistentes (estudiosos del tema, empresarios y directivos) la consideración de que una compañía, empresa o entidad es algo más que edificios, máquinas o stocks de materias primas. Sin duda estos son activos de la compañía, pero actualmente para muchas empresas no son los más significativos. Otros elementos como las capacidades de creación de valor y de innovación, el volumen y potencial de relación con clientes y proveedores son clave, y la parte realmente esencial de la empresa. En este enfoque de empresa se desarrollan los diferentes proyectos y la actividad, utilizando diferentes recursos y elementos, tanto visibles

⁽⁶⁾H. Jensen, OCDE (1999). Conferencia. Reporting empresarial sobre capital intelectual. El Escorial (28/7/99). Notas y rapport. No publicado.

⁽⁷⁾Se refiere a la voz inglesa proveniente de *report* (informe como sustantivo, informar, elaborar un informe, recabar información,...)

como no visibles. Por esta razón hay que contar con otra información, aparte de la proporcionada en los estados financieros convencionales. Se necesita un nuevo marco de "reporting"⁷.

Los diferentes organismos encargados de dictar o de hacer seguimiento de las normas contables se encuentran ante la necesidad de facilitar directrices para la publicación de información sobre los intangibles, dado que "los actuales esquemas y normativa contable no reflejan demasiado bien el valor de las actividades de innovación y las diferentes inversiones en intangibles" (B. Lev).

Referencia bibliográfica

B. Lev (ag., 1996). "The Boundaries of Financial Reporting and how to extend them". *Working Paper*. University of California at Berkeley.

Autor mencionado en Cañibano, García-Ayuso, Sánchez (1999).

3.1. Los intangibles y la innovación empresarial

Como nos resaltan Cañibano, García-Ayuso y Sánchez es probable que:

"la adecuada medición de la innovación y sus efectos en la actividad económica genere una mejora de la eficiencia en la asignación de recursos a la economía. [...] la utilidad que tiene la información en innovación para dos grandes grupos: Los usuarios de la información financiera divulgada por las empresas, y las agencias del sector público, responsables de la formulación y ejecución de las políticas científicas y tecnológicas."

L. Cañibano; M. García-Ayuso; M. P. Sánchez (1999). "The value relevance and managerial implication of intangibles: a literature review". *MERITUM Project* (TSER).

La valoración de los intangibles: estudios de innovación frente a información contable-financiera. *Working Paper*.

Anteriores versiones del documento fueron presentadas en "Understanding Innovation Conference", Johns Hopkins University, Baltimore, MA., U.S.A., junio de 1997; y en la conferencia "Comprendere l'Innovazione nell'Industria Farmaceutica", Roma, Italia, junio de 1998.

Durante muchos años los recursos dedicados a la investigación y el desarrollo (I+D) eran el principal referente, así como el volumen de patentes registradas oficialmente. Por lo que respecta a la innovación, las actuales realidades son mucho más complejas y sobre todo, están altamente interrelacionadas con otros factores y elementos endógenos y exógenos de la empresa.

El año 1992 se publicó por la OCDE la primera versión del que se denominaría "Manual de Oslo" con el objetivo de "definir una terminología común y unas pautas que permitan la mejor comprensión del fenómeno y la posibilidad de comparación entre los diferentes trabajos". La perspectiva se sitúa en el punto de vista estadístico, mediante encuestas de innovación. El manual también considera diferentes actividades empresariales que facilitan y conducen a la innovación, como son el marketing, la adquisición de tecnología y utillaje novedoso, etc. Diferentes países efectuaron encuestas de medición siguiendo sus indicaciones.

Posteriormente, la misma OCDE revisó diferentes incorrecciones de este documento y en 1996 se aprobó la segunda edición de este manual. Entre otras mejoras, querríamos destacar dos:

- Introduce la posibilidad de estudiar el tema en empresas del sector servicios.
- Reconoce que la innovación no es algo aislado, sino que tiene múltiples interdependencias internas y, sobre todo, externas, como son los organismos reguladores, los mercados, clientes, proveedores, etc.

No obstante, Cañibano, García-Ayuso y Sánchez manifiestan la presencia de importantes problemas que implican que los resultados de los estudios aún son poco concluyentes. Indican lo siguiente:

- El gran desfase temporal (entre la identificación de la realidad y la medición, mediante un nuevo "instrumento de medida"; dado que la nueva realidad cambia y el instrumento queda desfasado).
- Falta de claridad en algunas definiciones y la inadecuada elección de criterios en determinados casos.
- El manual, cuestionarios, la realización de encuestas y su análisis se hace **sin la participación directa de representantes empresariales** y sin tener en cuenta la información que las empresas elaboran por sí mismas.

Pero sobre todo, querríamos destacar y añadirnos a la crítica de los autores con relación a la no consideración de las innovaciones organizativas y la gestión de recursos humanos. Estas "**no son innovaciones complementarias** a la innovación tecnológica, sino precondiciones para la misma y, pese a eso, prácticamente no tienen cabida en el manual".

3.2. La información contable-financiera

Los sistemas contables tradicionales procuran unos estados de cuentas con una clara y superior atención hacia los activos tangibles frente los intangibles. Los tangibles se miden cuidadosamente, se consideran inversiones que van más allá del ejercicio en el que se hacen y son patrimonio de la empresa, que puede generar beneficios en el futuro. Por contra, los intangibles se ven como difundidos, indeterminados e inciertos, sin una clara ni segura conexión con la generación de beneficios futuros.

Esta forma de medir el activo y los resultados empresariales no es compatible con una "economía del conocimiento", en la que los activos materiales no son necesariamente los factores determinantes del beneficio futuro. En la actual actividad empresarial, con un entorno que cambia permanentemente y que puede hacerlo de forma radical; con el impacto de nuevas tecnologías, sistemas e, incluso, prioridades sociales y de los clientes; ¿por qué creemos que existen mayores posibilidades de beneficio futuro gracias a una máquina o a un local más grande que gracias a un mejor programa logístico de distribución o a un programa de ordenador específico de la empresa?

Entidades financieras

Las entidades financieras son pioneras en generar programas y sistemas informáticos específicos para atender y gestionar operaciones, o efectuar transacciones financieras.

Como sabemos, la capacidad innovadora, la calidad profesional del personal, el tipo y el esquema de relación con los proveedores o el grado de fidelidad de la clientela pueden ser (y son) para muchas organizaciones más importantes que el patrimonio en máquinas o edificios.

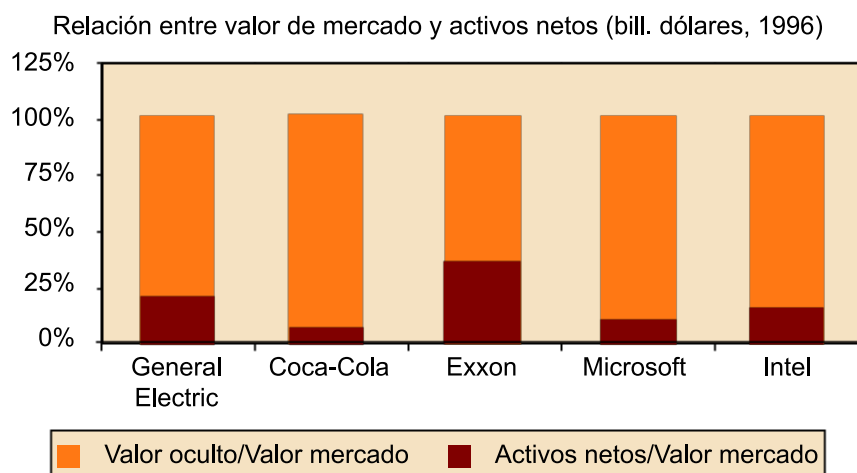
En palabras de S. Wallman:

"[...] los nuevos y más importantes factores de la actividad no figuran en los balances, estos ofrecen una imagen parcial –pobre– de la verdadera situación financiera de las empresas. Por ejemplo, laboratorios como Merck no enseñan ningún activo relacionado con la innovación de productos; la marca Coca-Cola no aparece como un activo destacado en el balance de la empresa; Microsoft, cuyas acciones tienen un valor de billones de dólares, presenta un balance que la hace parecer una empresa de menor tamaño".

Steven Wallman (1995). "The future of accounting and disclosure in an Evolving World: The need for dramatic change". *Accounting Horizons* (vol. 9, núm. 3, pág. 85). Securities and Exchange Commission (SEC).

La creciente importancia de los intangibles se manifiesta en una gran diferencia entre el valor contable y el valor real de las empresas. Por eso, el sumatorio de los activos que figuran en la empresa no es, ni mucho menos, igual al precio que se llega a pagar por ella. A este diferencial se le conoce como "goodwill".

El siguiente diagrama (J. Roos y otros) pone de manifiesto la importancia de los elementos intangibles, "invisibles" en muchos casos:



Fuente: J. Roos; G. Roos; L. Edvinsson; N. C. Dragonetti (1997). *Intellectual Capital. Navigating in the new business landscape*. Londres: MacMillan Press.

Ante estas realidades, solo se puede concluir que la información que facilita la actual contabilidad es insuficiente y que si se quiere que los estados financieros sigan siendo útiles para los mismos gestores de las empresas, para los inversores, los clientes, los estamentos públicos y otros "terceros" interesados; hay que replantearse los criterios y normas utilizados hasta la fecha. En paralelo, dada la importancia y complejidad del tema, se hace necesario el desarrollo de nuevas herramientas, referentes e indicadores para estructurar la información de estos activos, los activos intangibles.

3.3. La medición de los activos intangibles: introducción

La valoración de los intangibles parece actualmente un tema disperso, con muchas y diferentes perspectivas.

Desde el ámbito "contabilizador", encontramos partidas que pueden ser tratadas en base a su coste, por ejemplo, los gastos de investigación; en otras ocasiones podemos determinar un cierto valor de mercado. No obstante, nos encontramos con elementos de los cuales no podemos aplicar estas valoraciones. Para estos, hay que encontrar fórmulas de medición de su valor o, como mínimo, tener algún tipo de referencia que nos permita comparar en el tiempo.

Como se ha expuesto antes, en muchas empresas existen grandes diferencias entre el valor real y el valor contable de las mismas. Estas diferencias representan, mayoritariamente, el valor añadido que se corresponde con el "valor intelectual" de la empresa. En palabras de López Cabarcos⁸ y Vázquez Rodríguez⁹:

"El punto de partida en la aplicación de los modelos de medición es, lógicamente, identificar el valor intelectual de la empresa, es decir, los sistemas de información, las bases de datos, los paquetes de software que codifican y almacenan el conocimiento de la empresa, los modelos de conocimiento compartidos, las relaciones del personal, la calidad de las relaciones, el clima de trabajo, las mentes y cerebros de investigadores, especialistas, directivos o cualquier otra persona que participe en mayor o menor grado en la generación del valor empresarial. Este último es uno de los valores menos tangibles pero más importantes para cualquiera empresa. [...] Potenciando el valor de estos activos y analizando los posibles puntos de conexión entre ellos, algunas empresas han obtenido importantísimas ventajas que han influido en sus procesos productivos globales".

M. A. López Cabarcos; P. Vázquez Rodríguez. (2002). "La importancia de gestionar el valor que no se ve". *Harvard Deusto Business Review* (núm. 108, págs. 36-37).

La investigación y creación de herramientas, métodos y sistemas que permitan medir el valor de los "activos intelectuales" (intangibles) ha generado en los últimos 10 años multitud de modelos y teorías. Karl-Erik Sveiby ha realizado, a nuestro parecer, un excelente trabajo recopilatorio al recoger 21 métodos (modelos o sistemas) sobradamente aceptados por las empresas y la comunidad científica.

Al mismo tiempo, los clasifica en cuatro grandes categorías o grupos, que son una generalización de las clasificaciones sugeridas por Luthy¹⁰ y Williams¹¹:

⁽⁸⁾Profesor titular del Departamento de Organización de Empresas de la Universidad de Santiago de Compostela.

⁽⁹⁾investigadora de la Universidad de Santiago de Compostela.

Referencia bibliográfica

J. Karl-Erik Sveiby (mayo, 2002). *Methods for Measuring Intangible Assets*.

⁽¹⁰⁾D. H. Luthy (1998). "Intellectual capital and its measurement".

⁽¹¹⁾M. Williams (2000). "Is a company's intellectual capital performance and intellectual capital disclosure practices related?" Evidence from publicly listed companies' from the FTSE 100. Paper presented at McMasters Intellectual Capital Conference, Jan 2001. Toronto.

- Métodos directos (DIC)
- Métodos basados en la capitalización de mercado (MCM)
- Métodos basados en la rentabilidad de los activos (ROA)
- Métodos de tanteo (SC)

Desde una perspectiva general, podemos prevalorar:

- Que los métodos directos (DIC) y de tanteo (SC) nos pueden dar una imagen muy real de los intangibles, ya que no están "encorsetados" en parámetros y magnitudes financieras. Por contra y hasta la fecha, presentan la desventaja de la falta de homogeneidad, cosa que hace limitar la comparación de indicadores y valoraciones en la misma empresa (estudio en el tiempo –evolución–) o en otras que sigan el mismo o muy semejante sistema.
- Los métodos basados en la capitalización de mercado (MCM) y de rentabilidad de activos (ROA) son más homogéneos y permiten valoraciones comparadas con otras empresas. El inconveniente es que resultan insuficientes y dependen mucho de la "magnitud financiera" a la hora de querer recoger determinadas realidades intangibles.

Metodos de valoración de activos intangibles

Método (Label)	Autor	Categoría	Breve descripción de la medición
<i>Technology Broker</i>	Brooking (1996)	DIC	Breve descripción de la medición El valor del capital intelectual se mide en función de la respuesta a 20 cuestiones que abarcan todos sus componentes.
<i>Citation-Weighted Patents</i>	Bontis (1996)	DIC	El capital intelectual y su comportamiento se mide sobre la base del impacto de los esfuerzos de I+D en una serie de índices, como el número de patentes o el coste de estas sobre las ventas.
<i>Inclusive Valuation ethodology (IVM)</i>	McPherson (1998)	DIC	Utilizan jerarquías de indicadores ponderados y combinados, centrados en valores relativos más que absolutos.
<i>The Value ExplorerTM</i>	Andriessen y Tiessen (2000)	DIC	Buscan asignar el valor de cinco categorías intangibles: activos y dotaciones, habilidades y conocimiento tácito; valores y normas colectivas; tecnología y conocimiento explícito; y procesos de gestión.
<i>Intellectual Asset Valuation</i>	Sullivan (2000)	DIC	Buscan asignar el valor a la propiedad intelectual.

Fuente: K. E. Sveiby (2002). "Methods for Measuring Intangible Assets". (<http://www.sveiby.com/>)

Método (Label)	Autor	Categoría	Breve descripción de la medición
<i>Total Value Creation, TVCTM</i>	Anderson y Malean (2000)	DIC	Utilizan <i>cash-flows</i> previstos y descontados para analizar como afecta a la realidad a las actividades planteadas.
<i>Accounting for the Future (AFTF)</i>	Nash H. (1998)	DIC	Utilizan <i>cash-flows</i> previstos descontados. La diferencia entre el valor AFTF al final y al principio del período es el valor creado durante el período.
<i>Tobin's</i>	Stewart (1997); Bontis (1999)	MCM	"Q" representa el valor de mercado de la empresa dividido entre el coste del reemplazo de sus activos. Los cambios en "q" permiten medir la efectividad de la empresa en la gestión de su
<i>Investor assigned market value (IAMVTM)</i>	Standfield (1998)	MCM	Toman como cierto el valor de mercado de la empresa y lo dividen entre el capital no tangible y le suman otros factores, como el valor de las ventajas competitivas sostenibles.
<i>Market-to-Book Value</i>	Stewart (1997); Luthy (1998)	MCM	Consideran que el valor del capital intelectual es la diferencia entre el valor de mercado de la empresa y su valor en libros.
<i>Economic Value Added (EVATM)</i>	Stewart (1997)	ROA	Calculan la parte del beneficio generado por los intangibles. Los cambios en EVA indican en qué medida es productivo el capital intelectual.
<i>Human Resource Costing & Accounting (HRCA)</i>	Johansson (1996)	ROA	Calculan el valor del capital intelectual mediante la relación entre la contribución a la empresa de sus recursos humanos y los costes generados por ellos.
<i>Calculated Intangible Value</i>	Steward (1997) Luthy (1998)	ROA	Calculan el exceso del beneficio generado por los activos tangibles como base para el cálculo de la proporción del beneficio atribuible al capital intelectual.
<i>Knowledge Capital Earnings</i>	Lev (1999)	ROA	Calculan la KCE como la porción de beneficios no relacionados con las ganancias esperadas por los activos incluidos a los libros.
<i>Value Added Intellectual Coefficient (VAICTM)</i>	Pulic (1997)	ROA	Miden la capacidad de crear valor de la empresa y el valor del capital intelectual a través de la relación entre el capital financiero, el capital humano y el capital estructural.
<i>Human Capital Intelligence</i>	Jac Fitz-enz (1994)	SC	Capturan y tratan una serie de indicadores relacionados con el capital humano mediante una base de datos.
<i>Skandia NavigatorTM</i>	Edvinsson y Malone (1997)	SC	Miden el valor del capital intelectual a través del análisis de 164 mediciones (91 basadas en capital intelectual y 73 tradicionales) sobre la base de cinco aspectos: finanzas, comercial, procesos, renovación y desarrollo y capital humano.

Método (Label)	Autor	Categoría	Breve descripción de la medición
<i>Value Chain ScoreboardTM</i>	Lev B. (<i>forthcoming</i>)	SC	Crean una matriz de indicadores no financieros según tres categorías de acuerdo al grado de desarrollo: descubrimiento/aprendizaje, implementación y comercialización.
<i>IC-IndexTM</i>	Roos, Dragonetti y Edvinsson (1997)	SC	Consolidan todos los indicadores individuales que representan propiedad intelectual en un índice. Los cambios en el índice se relacionan con cambios en el valor de mercado de la empresa.
<i>Intangible Asset Monitor</i>	Sveiby (1997)	SC	La dirección selecciona indicadores en función de los objetivos estratégicos de la empresa para medir cuatro aspectos de los activos intangibles: crecimiento, renovación, eficiencia y estabilidad.
<i>Balanced Scorecard</i>	Kaplan y Norton (1992)	SC	La actuación de la empresa se mide con una serie de indicadores basados en los objetivos estratégicos de la empresa y relacionados con cuatro grandes perspectivas: financiera, comercial, procesos internos y de aprendizaje.

Fuente: K. E. Sveiby (2002). "Methods for Measuring Intangible Assets". (<http://www.sveiby.com/>)

Ninguno de los métodos que se relacionan alcanza todos los objetivos y necesidades de medición de los interesados (la empresa, los inversores, los clientes, organismos y estamentos públicos, etc.). Habrá, pues, que utilizar en cada caso el modelo más adecuado en función del objetivo.

Bibliografía

Argyris, C.; Schön, D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Londres: Addison- Wesley.

Brooking, A. (1997). *El capital intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio*. Barcelona: Ed. Paidós.

Bueno, E. (mayo, 1998). "El papel estratégico del aprendizaje en la sociedad de conocimiento". *Euroletter*. Madrid: Instituto universitario Euroforum Escorial.

Bueno, E. (1998). "Capital Intangible como clave estratégica en la competencia actual". *Boletín de Estudios Económicos* (vol. LIII, num. 164, pág. 207-229).

Bueno, E. (1999). *La economía del conocimiento: la importancia de los intangibles*. San Lorenzo del Escorial. IU Euroforum Escorial.

Castells, M. (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.

Flecha, R.; Tortajada, I. (1999). "Retos y salidas educativas en la entrada de siglo". En: F. Imbernón (coord.). *La educación en el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato* (pág.13-27). Barcelona: Graó.

Gorey, R. M.; Dobat, D. R. (1996). *Managing on the Knowledge*. Nueva York: Era.

Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa* (vol. I y II). Madrid: E. Taurus.

Kaplan, R. S.; Norton, D. P. (1992). "The balanced scorecard measures that drive performance". *Harvard Business Review* (vol. 70, núm. 1, págs. 71-79).

Lev B. (2002). *Intangibles: Management, Measurement and Reporting*. Washington: Brookings Institution.

López, M. A.; Vázquez, P. (2002). "La importancia de gestionar el valor que no se ve". *Harvard Deusto Business Review* (núm. 108, págs. 32-44).

Toffler, A. (1988). *La Tercera Ola*. Editorial Plaza y Janés.

