

Aportes del capital intelectual a la gestión del valor frente a las nuevas realidades sociales

Año
2016

Autor
Corna, Darío Rubén

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Corna, D. R. y Mainero, V. E. (2016). *Aportes del capital intelectual a la gestión del valor frente a las nuevas realidades sociales*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



V CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

II ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA
REPÚBLICA

I CONGRESO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

**“DESAFÍOS PARA LA GESTIÓN DE ORGANIZACIONES FRENTE A LAS NUEVAS
REALIDADES DE LA SOCIEDAD”**

VILLA MARÍA - ARGENTINA - 06 y 07 DE OCTUBRE DE 2016

**APORTES DEL CAPITAL INTELECTUAL A LA GESTIÓN DEL VALOR FRENTE A
LAS NUEVAS REALIDADES SOCIALES**

CORNA, DARÍO RUBÉN – AUTOR Y EXPOSITOR
MAINERO, VALERIA ELISA – AUTORA Y EXPOSITORA

Auspician



Adhieren



APORTES DEL CAPITAL INTELECTUAL A LA GESTION DEL VALOR FRENTE A LAS NUEVAS REALIDADES SOCIALES

**PALABRAS CLAVES: CAPITAL INTELECTUAL - CONTABILIDAD FINANCIERA – INDICADORES
– GESTIÓN DEL VALOR.**

1 – INTRODUCCIÓN

1.1 – Problema

El presente trabajo parte del cuestionamiento: ¿Cuáles son los aportes que realiza a la gestión del valor el capital intelectual?, teniendo en cuenta las nuevas realidades sociales que viven las empresas.

1.2 – Objetivos

Mostrar la importancia que reviste para la gestión tener en cuenta el capital intelectual en términos de la generación de valor.

1.3 – Justificación

El presente trabajo se enmarca en las investigaciones realizadas dentro del Proyecto de Investigación, período 2016-2017 titulado: “El capital intelectual y los intangibles reconocidos y no reconocidos por la contabilidad financiera: análisis normativo y de relevancia valorativa”, aprobado por el Instituto de Investigación de la Universidad Nacional de Villa María, dentro del Programa Nacional de Incentivos.

La ponencia se sustenta en una investigación de tipo documental, a través de un estudio de carácter bibliográfico para determinar que es el Capital Intelectual, algunos modelos e indicadores, principalmente del tipo cualitativo, y como estos influyen en la gestión del valor, siempre teniendo en cuenta bases teóricas, premisas y normativa vigente.

El gran cambio que experimentaron las organizaciones en el siglo pasado y que se extiende al presente, como causa de los desarrollos tecnológicos, la evolución de

los negocios y la globalización de la economía, entre otros, afectó a las empresas en diferentes aspectos y como no podría ser de otro modo, también a su principal subsistema de información, que es la contabilidad, Alvarez H. (2002). Es por esto, que los diferentes usuarios, tanto internos como externos, no estarían contando con la mejor información posible y su manejo adecuado es esencial para estos, dado que el manejo de los intangibles han adquirido gran notoriedad, por lo que la necesidad de conocerlos y de gestionarlos se hace cada vez más evidente.

Según Lissarrague M. (2012), la evidencia empírica y la doctrina que aborda la gestión de los activos intangibles demuestran que la administración del capital intelectual, en especial de los recursos humanos, adquiere protagonismo en la gestión empresarial en la actualidad. Su condición de activos críticos capaces de crear ventajas competitivas sostenibles motiva el estudio de prácticas empresariales en miras de su desarrollo por medio de programas de formación.

En este trabajo, luego de conceptualizar el capital intelectual, se describirán distintos modelos que se usan o han sido usados por las empresas, realizando una comparación entre estos sobre sus métodos, ventajas y desventajas. Considerando que tener en cuenta en la gestión de las empresas estos activos ayudan a la generación de valor frente a las nuevas realidades sociales.

2 – MARCO TEÓRICO

2.1 – Fundamentación

El Capital Intelectual

El capital intelectual, ha sido descrito por Galbraith J. (Bontis, 1999), citado por Sánchez Medina, A. Melián González, A. y Hormiga Pérez, E. (2007), quien introdujo en 1969 este término; ha habido un largo desarrollo en este campo de investigación. El resultado ha sido no menos de treinta metodologías para esta función, aunque con escaso grado de acumulación de conocimiento, pero si con cierto éxito entre la comunidad empresarial, principalmente para la gestión, ya sea para su desarrollo como también en la presentación de información voluntaria para usuarios externos.

Ante la importancia que actualmente ha adquirido el conocimiento, se considera que es la principal fuente de ventajas competitivas. Las empresas se enfrentan al reto de lograr el conocimiento necesario, aplicarlo y aprender de él. A todo esto, ya se ha acuñado la expresión “sociedad del conocimiento”, Bueno Campos (2004).

A continuación un pequeño resumen de la evolución de su tratamiento a través del tiempo:

Período	Progreso
A principios de 1980	Nociones generales del valor intangible.
A mitad de 1980	La edad de "la información" toma la iniciativa y el espacio entre el valor contable y el mercado se amplía notablemente para muchas compañías.
A finales de 1980	Primeros intentos realizados por especialistas para construir las bases para medir el capital intelectual (Sveiby, 1988).
A principios de 1990	Iniciativas sistemáticas para medir e informar del capital intelectual al exterior (e. g. Celemi y Skandia; SCSi, 1995). En 1990 Skandia AFS designa como "Director de capital intelectual" a Leif Edvinsson. Esta es la primera vez que el papel de manejar el capital intelectual es elevado a una posición formal, con un aire de legitimidad corporativa. Kaplan y Norton introducen el concepto de cuadro de mando integral (1992). El cuadro de mando evolucionado alrededor de la premisa de "lo que usted mide es lo que usted obtiene".
A mitad de 1990	Nonaka y Takeuchi (1995) presenta su trabajo sumamente influyente en "La compañía creadora de conocimiento". Aunque el libro concentrado en el conocimiento, la distinción entre el conocimiento y el capital intelectual es suficientemente fina como para hacer que sea un libro relevante en los focos puros del capital intelectual. La herramienta de simulación, Tango, creada por Celemi, se lanza en 1994. Tango es el primer producto extensamente habilitado para la educación ejecutiva en la importancia de los intangibles. También en 1994, un suplemento del informe anual de Skandia se realiza enfocado a la presentación de una evaluación de los stocks de la compañía en capital intelectual. "Visualizando el capital intelectual" genera el interés de otras compañías que procuraran seguir el ejemplo de Skandia (Edvinsson, 1997). Celemi en 1995, usa una "revisión del conocimiento" para ofrecer una evaluación detallada del estado del capital intelectual.
A finales de 1990	El capital intelectual llega a ser un tema popular, con investigadores y conferencias académicas, artículos de trabajo, y otras publicaciones encuentran una audiencia notable. Un número creciente de proyectos a gran escala (p.e. el proyecto de MERITUM; Danés; Stockholm) comienzan, con el objetivo de introducir mayor rigor académico en la investigación del capital intelectual, a estandarizar conceptos y clasificaciones. En 1999, se convoca un simposio internacional en Ámsterdam sobre capital intelectual. En 1999, Harvey y Lusch introducen los pasivos intangibles en el capital Intelectual.
A principios del 2000	Caddy (2000) define el capital intelectual como diferencia entre activos y pasivos intangibles. Kaplan y Norton (2004) en su libro "Strategic Maps" proporcionan una visión macro de la estrategia de una organización. Andriessen (2004) realiza un estado del arte de los distintos modelos de Capital intelectual. Distintos autores (Konar et al. 2001; Porto 2003; Viedma, 2003; Garcia-Ayuso et al.; 2004) plantean la existencia de los pasivos intangibles en distintos ámbitos de estudio. Arend (2004) estudia los pasivos estratégicos en las empresas.
Finales del 2000 a la actualidad	Las tendencias actuales expresan que el capital intelectual es la diferencia del valor de mercado de las acciones y su valor en libros.-

Fuente: Petty y Guthrie citado por Garcia Parra, Simo y Sallan (2006) y elaboración propia

Los Activos del Conocimiento, son el principal ingrediente intangible tanto en las empresas como en la economía en su conjunto. La competitividad de una empresa dependen cada vez más de lo que la empresa sabe, cómo lo usa y su capacidad de innovación (Ruggles, 1999) citado por Sánchez, Chaminade y Escobar (1999), es

decir, su competitividad se relaciona directamente con la capacidad de identificar y gestionar su conocimiento.

La siguiente afirmación de Bill Gates citado por Puchol L. (2003) enfatizó lo siguiente: “Nosotros ganamos porque contratamos a la gente más inteligente. Mejoramos los productos a base de retroinformación hasta que son los mejores. Todos los años nos retiramos unos días para ponernos a pensar adonde va el mundo” ¿De qué se trata este planteamiento? Sencillamente de la búsqueda de personas, con deseos de triunfo y con visión superadora, que no se conforman con lo que acontece a su alrededor, sino que procuran ir delante de lo que el mercado pauta en un momento dado.

No existe un criterio único que permita presentarlo de manera universal, sin embargo, Edvinsson y Malone (1997), llegan a lo siguiente: *“Capital Intelectual es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales, que dan a una empresa una ventaja competitiva en el mercado”*.

La subdivisión del Capital Intelectual en la que coinciden la mayoría de los autores, aunque muchas veces con distintos nombres, Vazquez y Bongianino (2005), son: Capital Humano, Estructural y Relacional.

Capital Humano: se refiere al conocimiento (explícito o tácito) útil para la empresa que poseen las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo; es decir, su capacidad para aprender. El Capital Humano es la base de la generación de los otros dos tipos de Capital Intelectual. Una manera sencilla de distinguir el Capital Humano es que la empresa no lo posee, no lo puede comprar, sólo alquilarlo durante un periodo de tiempo. Incluye todas las capacidades individuales, conocimientos, destrezas, experiencia, capacitación, incorporación de nuevas tecnologías y su aporte a la empresa. En general, todo aquello que el trabajador desarrolle y aporte en función de crecimiento de la organización, de forma armónica y coherente

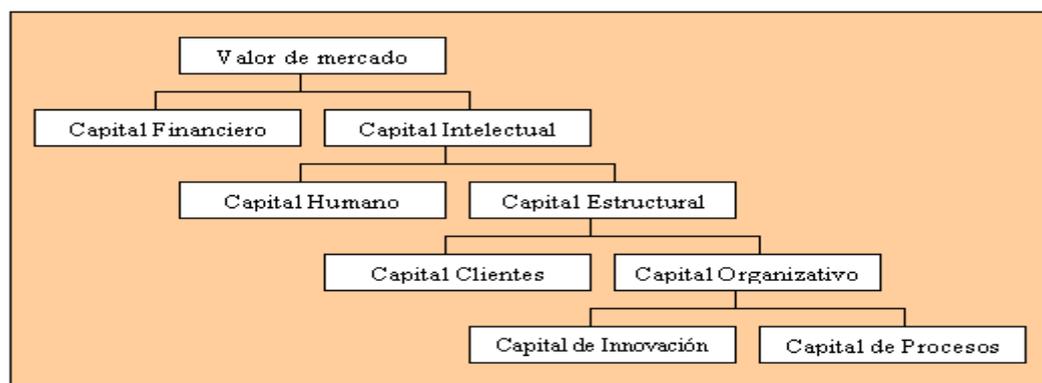
Capital Estructural: en la medida en que el conocimiento latente en las personas y equipos de la empresa consiga ser explicitado, sistematizado, e internalizado por la organización, se puede hablar de Capital Estructural. De este modo, quedarían incluidos todos aquellos conocimientos estructurados, de los que depende la eficacia y eficiencia interna de la empresa: los sistemas de información y comunicación, la tecnología disponible, los procesos de trabajo, las patentes, los sistemas de gestión,

etc. Por lo tanto, el Capital Estructural es propiedad de la empresa, queda en la organización cuando sus personas la abandonan. Un sólido Capital Estructural facilita una mejora en el flujo de conocimiento y trae como resultado una mejora de la eficacia de la organización. Se podría describir como la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene al capital humano. Se incluye en esta apreciación, la capacidad organizacional que se tiene en relación con los aspectos físicos, usados para transmitir y almacenar el material intelectual. Por lo general tiene que ver con la adecuación de los sistemas informáticos, apreciación de la compañía externamente, propiedad, planta y equipo y todo aquello que contribuye a que el capital humano se sienta motivado y en constante creatividad y aporte.

Capital Relacional: se refiere al valor que tiene para una empresa el conjunto de relaciones que mantiene con el exterior. La calidad y sostenibilidad de la base de clientes de una empresa y su potencialidad para generar nuevos clientes en el futuro, son evidentemente cuestiones claves para su éxito, como también lo es el conocimiento que puede obtenerse de la relación con otros agentes del entorno (alianzas, proveedores, etc.). La importancia y peculiar naturaleza de los intangibles que se generan en la relación de la organización con el exterior llevan a considerarlos en este bloque de Capital Relacional.

Como ya se expuso, existen diferentes técnicas, modelos, proyectos, etc. A modo de ejemplo se nombrarán algunos: Intellect y Meritum, el Technology Broker, como así también el Navegador de Skandia, el de Chemical y el Modelo de Activos Intangibles de Sveiby, entre otros. Todos ellos con el objetivo de identificar, medir y gestionar los activos del conocimiento.

Las pautas de división general que nos presenta el Navegador de Skandia son los siguientes:



Fuente: Edvinsson y Malone (1997)

El Capital Intelectual y los usuarios

“Dentro de diez años, los indicadores del capital intelectual constituirán las cifras más observadas en los informes anuales. Los estados financieros serán relegados a un segundo plano y se convertirán en información complementaria a los informes”, estas palabras dichas por Steven Wallman, presidente de la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos nos lleva al planteamiento que quizás el principal problema que exista cuando comenzamos a hablar de Capital Intelectual es que siempre partimos de la base que hay que medirlos, valorarlos, es decir darles un valor numérico.

Por un lado tenemos los usuarios externos al ente, teniendo en cuenta el objetivo primordial de la R.T. N° 16 de la F.A.C.P.C.E., que es proveer información a estos usuarios, información apta y válida para la toma de decisiones, en su gran mayoría les sería más que suficiente con información del tipo cualitativa, ya que con esta podrían llegar a tomar decisiones y si bien la información de tipo cuantitativa sería la más conveniente, no siempre lograr reflejarla de la manera más eficiente es un objetivo que se cumple.

Por otro lado, empleados satisfechos, implicados en su función y comprometidos con la empresa, gerentes influyentes, dinamizados para desarrollar a otros y traducir su pensamiento estratégico en nuevas realidades, clientes contentos con la oferta de productos y servicios, accionistas, inversores y demás allegados al ente, entusiasmados por la interesante propuesta de valor que la empresa promete a futuro es tenido en cuenta en miras de la relación existente del desarrollo del capital intelectual y la generación de valor.

Actores internos del ente se cohesionan en torno a una misión empresarial significativa que motiva a la acción; se apropian de una visión inspiradora para potenciar la implicación y el compromiso; y comparten sus ideas y pensamiento estratégico, para apoyar procesos de transformación organizativa, que se nutren del significado y propósito de valores corporativos implícitos en la cultura empresarial, para conquistar metas operacionales, alcanzar objetivos de mercado y satisfacer indicadores financieros. Estos últimos tan valorados por los actores externos.

Por estos motivos, consideramos que a los usuarios, ya sean internos como externos, les es de suma importancia el desarrollo del capital intelectual, para poder llegar a tomar decisiones y generar valor en sus trabajos. Sader G., Ficco C. y

García G. (2012); expresan: “O empezamos a transitar el camino de esas diferencias y las mostramos; o dejamos de investigar sobre intangibles”

Indicadores

A continuación se presenta en forma de cuadro comparativo, las principales características de algunos modelos haciendo referencia a los indicadores de medición, aportes y limitaciones que tienen:

Modelos	Objetivos	Tipos de Capital Intelectual	Indicadores de Medición	Aportaciones	Limitaciones
Balanced Business Scorecard Kaplan y Norton (1992)	Medir los resultados a través de indicadores financieros y no financieros	Perspectiva financiera. Perspectiva del cliente. Perspectiva de procesos internos de negocio. Perspectiva del aprendizaje y crecimiento.	Indicadores driver e indicadores output. Indicadores financieros y no financieros.	Visión integral de los sistemas de medición para la gestión	Simplismo causa-efecto
T. Broker Brooking (1996)	El valor del mercado de las empresas es la suma de los activos tangibles y del Capital Intelectual	Activos de mercado. Activos de propiedad intelec. Activos centrados en el individuo (Humanos). Activos de infraestructura.	Indicadores cualitativos	La propiedad Intelectual de la empresa. Relaciona con los objetivos corporativos.	¿Y las relaciones entre los bloques? ¿Y las consideraciones temporales? ¿Y los indicadores cuantitativos?
West Ontario Bontis (1996)	Relaciones causa-efectos entre elementos del Capital Intelectual y entre éste y los resultados empresariales	Capital Humano Capital Estructural Capital Clientes	No se plantean indicadores, solo relaciones	El bloque de Capital Humano es un importante factor explicativo del resto de los elementos	¿Y las relaciones entre los bloques de capital estructural y relacional? ¿Y el horizonte temporal?
Canadian Imperial Bank Saint-Onge (1996)	Relación entre el Capital Intelectual y su medición y el aprendizaje organizacional	Capital Financiero Capital Cliente Capital Estructural Capital Humano	No indicadores	Relaciona aprendizaje con conocimiento	¿Y las explicaciones de las interrelaciones entre los bloques? ¿Y el horizonte temporal? ¿Y los indicadores de medición?
Intangible Assets Monitor Sveiby (1997)	Diferencia entre valor de libros y de mercado	Competencia de los colaboradores Componente interno Componente externo	Tres tipos de indicadores: crecimiento, eficiencia y estabilidad	Relación entre bloques e indicadores	¿Y el horizonte temporal?
Navigator Skandia Edvinsson y Malone (1997)	El valor de mercado de la empresa está integrado por el Capital Financiero y el Capital Intelectual	Enfoque financiero. Enfoque de Clientes. Enfoque Humano. Enfoque de Procesos. Enfoque de renovación y desarrollo.	Propone indicadores y a los indicadores tradicionales añade ratios que evalúan el rendimiento, rapidez y calidad.	Considera los horizontes temporales. El centro del modelo es el enfoque Humano. Aplicación empírica.	Mayor desarrollo de las relaciones entre los bloques y de los indicadores

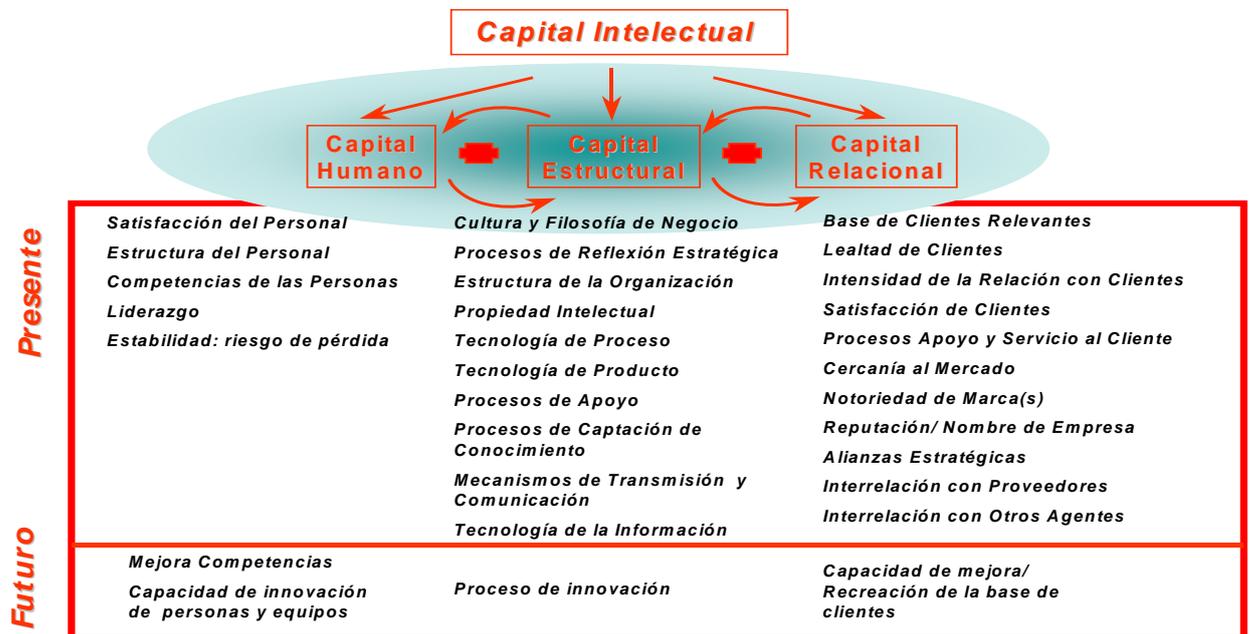
Intelect Euroform (1998)	Metodología de análisis y propuesta de modelo de medida de Capital Intelectual	Capital Humano. Capital Estructural. Capital Relacional.	Indicadores por bloques y por elementos.	Clasificación y medición del Capital Intelectual. Horizonte temporal. Stocks y flujos.	Mejorar la clasificación. Mayor desarrollo de indicadores de medida.
Direc. por Comp. Bueno (1998)	Dirección Estratégica por Competencias y Capital Intelectual	C. Humano. C. Organizativo. C. Tecnológico. C. Relacional.	No indicadores.	Visión estratégica. Fórmulas.	¿Y el horizonte temporal? ¿Y los indicadores?
Capital Humano Ulrich, D. (1998)	El capital humano es el generador del capital intelectual.	Capital humano.	Competencia Compromiso	Tratamiento en relación al individuo.	No hay indicadores.
The Value Explorer Toolkit. <i>Andriessen y R. Tissen</i> (2000)	Modelo de competencias esenciales.	C. Humano C. Relacional C. Estructura	No hay indicadores.	Valoración monetaria de los intangibles.	Solo considera las competencias esenciales. No aplicable a todas las empresas.
Nova Camisón et al. (2000)	Modelo dinámico. Consideración conjunta de los stocks y flujos.	Capital Humano. Capital Organizativo. Capital Social. Capital de innovación y de aprendizaje.	Indicadores por bloques y por grupos	Permite calcular la variación del Capital Intelectual en dos períodos de tiempo y determina el efecto de cada bloque en los restantes.	Mayor dificultad en su validación empírica
ICBS Viedma (2000)	Modelo dinámico. Considera las competencias y actividades esenciales	Innovación Operaciones	A través de ratios y Benchmarking	Da una visión estratégica.	Complejidad y subjetividad.

Fuente: Ortiz citado por García Parra, Simo y Sallan (2006) y elaboración propia

En su amplia mayoría, todos los modelos expuestos se basan o utilizan indicadores del tipo cualitativos, que son los propuestos en el presente trabajo como herramienta de toma de decisiones y la generación de valor. Según Vianey Gomez (2005) citado por Sader, G. y Ficco C. (2014), expresan que en las empresas que cotizan en bolsa, el punto de partida para explicar la presencia e importancia del Capital Intelectual, es la diferencia existente entre el valor de mercado de las acciones y su valor en libros, de allí se partiría para un valor global, la desagregación en categorías se haría principalmente teniendo en cuenta indicadores cualitativos.

Como se mencionó anteriormente, la división más frecuente que se hace del Capital Intelectual es la siguiente:

ESTRUCTURA DEL MODELO INTELECT:



Fuente: Bueno Campos, Rodrigues Jericó y Salmador Sanchez

Sin entrar en el desarrollo de una propuesta de medidores, ya sea cuantitativos y principalmente cualitativos, lo importante a tener en cuenta es que cada ente desarrolle los indicadores más convenientes valorando el tamaño del mismo, rama de actividad y otros factores que hacen a las necesidades de los diferentes usuarios. El capital intelectual, la generación de valor, la inclusión de nuevos paradigmas extra contables o numéricos, es un hecho, que se está convirtiendo en una realidad que vale la pena explorar e incorporar en la medida como se desarrollen indicadores de gestión; los cuales deben inicialmente formar parte de la filosofía de las organizaciones en los siguientes conceptos:

- a) Planificación Estratégica
- b) Tablero de Comando o BSC
- c) Generación de Valor
- d) Medición del Capital Intelectual

Esta interacción de filosofías y medidas genera un estado de creatividad, en donde se hace necesario por parte de la gerencia de alto nivel, los ejecutivos de mando medio y la parte operativa de la empresa, aunar esfuerzos de forma constante para que el motor de la combinación permanezca encendido y de esta forma el desplazamiento de la organización sea congruente con el mercado, los trabajadores,

los socios y el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. En otro sentido, se deben unir esfuerzos físicos y mentales en la búsqueda de mayor bienestar para todos.

Gestión Por Valores

Un modelo de gestión por valores, implementado por el ente e inspirado desde los altos mandos, posibilita una transformación organizativa, cuyos resultados tangibles pueden visualizarse en un sistema de cuadros de mando, y que además, aporta a la organización las herramientas que han permitido que la gente se sienta líder de su trabajo, forme equipo con sus compañeros, entienda que el cliente es parte integral de ese equipo, y asuma su responsabilidad plena en la gestión de su desarrollo profesional.

Las organizaciones son sistemas sociales insertas en esta nueva realidad, que por definición están conformados por personas, que tienen ilusiones de progresar profesionalmente; desean desarrollar sus proyectos de vida; anhelan aprender lo que verdaderamente les apasiona; necesitan evolucionar profesionalmente, para darle a su vida un genuino sentido de propósito y quieren sentirse útiles para sí mismos, para su familia y para la sociedad.

Para este desarrollo de capacidades o capital intelectual, las personas deben estar motivadas, e identificadas con la estrategia de la empresa, lo cual deriva en buenos resultados de gestión empresarial.

Por otro lado, directivos y líderes generadores de estrategias y desarrolladores de factores que generen valor, se comprometan al desarrollo de esos activos invisibles.

Capital Intelectual y La Gestión del Valor

Tradicionalmente la contabilidad y sus resultados económicos financieros, expresados en dos estados conocidos como: Ganancias y Pérdidas y Balance General, hoy día no muestran la verdadera situación, aquella que se referencia como Capital Intelectual y Generación de Valor. El estado de Ganancias y Pérdidas es un detalle de Ingresos, Costos, Gastos, UTILIDAD, Impuesto y Apartado legales.

El siguiente estado financiero, Balance General, obedece a un criterio formal tangible en sus registros, salvo algunas excepciones, donde se contabilizan los Intangibles, bajo ciertas denominaciones tales como: Renombre Comercial, Patentes de Fábrica, Investigación y Desarrollo, etc. Pero en todo caso el modelo tradicional de:

$$A = P + C$$

Donde: A = Activo, P = Pasivo y C = Capital

Este modelo, se ha perpetuado en el tiempo y aunque se reconozca que su desglose en cuentas más precisas, pudiese contener parte del capital intelectual, aún sigue siendo insuficiente su inclusión y en consecuencia su atención. Por ejemplo, cuando se trata del Capital o Patrimonio de los accionistas y si se habla de una empresa en marcha, se puede decir que en torno al valor de ese capital, existen los siguientes criterios:

Valor según libros. Expresa el monto inicial, más el crecimiento por el desarrollo de las operaciones de la empresa y, usualmente se le llama Superávit. La suma de ambos se denomina Capital Contable, el cual dividido entre el número de acciones en circulación, refleja el valor que cada accionista posee, respecto a la inversión que inicialmente efectuó.

Valor de Mercado. Refleja el valor subjetivo que los inversores tienen respecto a una determinada acción, ofertada en el Mercado de Capitales.

Algunos autores consideran que este Valor de Mercado, restado de los valores anteriores, siempre que sea mayor, refleja parte del Capital Intelectual.

3 – CONCLUSIONES

A través de esta investigación bibliográfica, se puede visualizar el papel que juegan los elementos constitutivos del capital intelectual, las dinámicas de las relaciones y establecer bases, con cierto grado de racionalidad, para apoyar la generación, distribución, asimilación, utilización y administración del conocimiento, individual, grupal y organizacional; ya que se concluye que el capital intelectual, es uno de los principales generadores de valor agregado para los entes.

Los recursos intelectuales se constituyen en el componente más valioso para generar valor a las empresas. Entonces, la gestión del conocimiento y la administración de la información, están cambiando la forma en que se maneja hoy la economía de las organizaciones en un mundo globalizado.

Los modelos descritos tienen grandes semejanzas. Todos resaltan la importancia de los activos intangibles o capital intelectual y tratan de clasificarlos y medirlos, con el

objeto de asegurar su desarrollo de manera consistente, y así configurar organizaciones competitivas, con gran capacidad para adaptarse.

Es importante indicar que la mayoría de los elementos del capital intelectual son aceptados como activos en el ámbito de la gestión de empresas, siendo factores determinantes en la creación de beneficios y origen de ventajas competitivas para las empresas, pero no figuran en el activo en el balance.

Por este motivo, el primer paso es alcanzar un consenso acerca de la naturaleza económica, definición y clasificación del capital intelectual, ya que sólo con base en ese consenso, será posible llegar al segundo paso, que los organismos emisores de normas establezcan nuevos criterios para el reconocimiento de los intangibles en los estados financieros de las empresas.

Revirtiendo la diferencia significativa entre los valores contables y los valores de mercado de los Balances de Situación en el caso de empresas cotizantes y la generación de rentabilidades muy superiores a los patrimonios netos de las no cotizantes.

Por otra parte, las investigaciones que analizan las prácticas de gestión de los intangibles en las empresas con éxito, pueden aportar una interesante perspectiva, conduciendo al desarrollo de una clasificación de los intangibles que fuese aceptada con carácter general.

El capital intelectual es fundamental para una posición competitiva de la empresa, y constituye una de las principales fuente de generación de valor frente a las nuevas realidades sociales. Por tanto, para adoptar decisiones eficientes, los gerentes necesitan un sistema de información que aporte información fiable, relevante y a tiempo sobre los intangibles y su impacto en el rendimiento futuro de la empresa.

4 – PALABRAS FINALES

En síntesis, cerramos con la idea que en esta problemática, y pese a los años transcurridos, estamos en el inicio del camino hacia su comprensión, para un mejor aprovechamiento organizativo. Esto se visualiza en la diversidad de modelos, enfoques, definiciones y perspectivas, que no hacen más que reafirmar su importancia y el grado de dificultad en su tratamiento, todas en miras de la generación de valor, siempre teniendo en cuenta las nuevas realidades sociales.

5 - BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ALVAREZ, H. (2002), "Técnica de evaluación de la competencia" (El Balance Estratégico de las Empresas), Nota de cátedra Especialización en Sindicatura Concursal. UNVM .
- BUENO CAMPOS, E. (2004). Fundamentos epistemológicos de dirección del conocimiento organizativo: desarrollo, medición y gestión de intangibles. Economía Industrial.
- EDVINSSON, L., & MALONE, M. S. (1997). Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by finding its hidden brainpower. New York: Harper Collins.
- GARCIA PARRA, M., SIMO, P .& SALLAN, J. (2008) "la evolución del capital intelectual y las nuevas corrientes", Intangible Capital, Barcelona, España
- GARCIA PARRA, M., SIMO, P. y SALLAN J.M. (2006), "La Evolución del Capital Intelectual y las Nuevas Corrientes, Intangible Capital, Barcelona, España
- LISSARRAGUE, Miguel A. (2012) Tesis de grado Especialización en Costos y Gestión Empresaria UNLP.
- RESOLUCIONES TECNICAS de la F.A.C.P.C.E.. Arg.
- SADER, G., FICCO, C. y GARCÍA, G. (2012), "El problema de la contabilidad y los intangibles: una mirada de acercamiento entre las perspectivas de la información y medición". Ponencia presentada en las XXXIII Jornadas Universitarias de Contabilidad. U.N. Tucumán.
- SADER, G. y FICCO C., (2014) "La Divulgación del Capital Intelectual como Factor de Competitividad", Congreso Regional ADENAG, Villa Maria
- SADER, G. FICCO, C. & GARCÍA, G (2012). "El problema de la contabilidad y los intangibles: una mirada de acercamiento entre las perspectivas de la información y medición". XXXIII Jornadas Universitarias de Contabilidad. UNT. En CD Room
- SADER, G. FICCO, C., GARCÍA, G. & MARTINEZ, N. (2014). "La contabilidad como generadora de valor a la luz de las teorías de la agencia y del mercado de valores eficiente: efectos en la valoración de empresas cotizantes. Análisis de caso". XXI J. de Intercambio de Conocimientos Científicos y Técnicos". 21p.
- SÁNCHEZ MEDINA, A. MELIÁN GONZALEZ, A. y HORMIGA PEREZ E. (2007), "El concepto del Capital Intelectual y sus dimensiones", Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de las Empresas, Universidad de las Palmas. España.
- PUCHOL LUIS (2003) – "El libro de las habilidades directivas" – Ed. Diaz de Santo
- VAZQUEZ, R. & BONGIANINO, C. (2005). "Los Intangibles y la Contabilidad", Errepar.