



LA MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL

Cómo Incorporarlo al Balance Económico

Estamos ante la situación impostergable de analizar la manera en que los Estados Contables de las organizaciones deben reflejar el mayor o menor valor agregado que aporta su Capital Intelectual, principalmente en lo que respecta al Capital Humano y su valor intangible.

Dr. Pablo Bastide

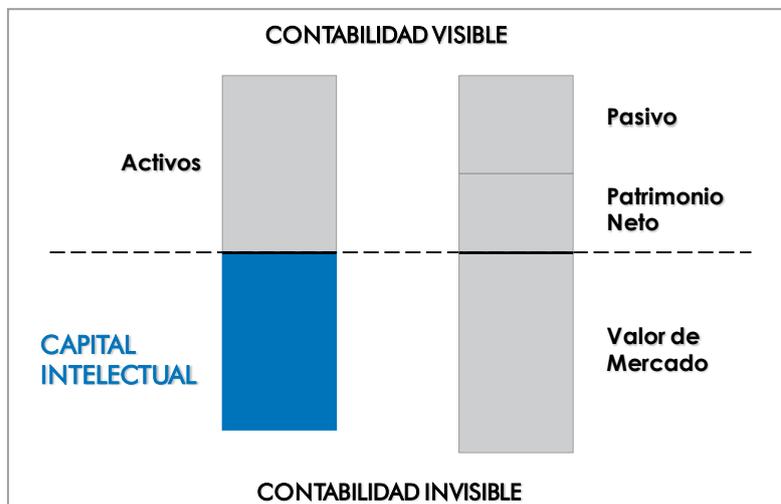


El presente artículo ha sido publicado por **GESTION.ar** en la 9ª Edición Anual del **Reporte BIG ® 2006 | Benchmarking de Indicadores de Gestión**, en Buenos Aires en el mes de Julio 2006. Revisión y re-edición Septiembre 2011.

Queda hecho el depósito que establece la ley 11.723.
Derechos reservados. © Copyright 1997-2011.

www.egestionar.com.ar | info@egestionar.com.ar | Tel: +5411 4546-3200

No existen dudas que el capital intelectual forma parte del activo intangible de una empresa, las incertidumbres se plantean al decidir si deben ser incluidos en el balance económico, y de ser así, con que criterio. **Se plantea una contradicción: la información contable no puede ser independiente de la información de los activos intangibles y, simultáneamente, ser parte de ella.**



En los últimos años a nivel mundial se han analizado múltiples opciones, pero aún no se ha llegado a una conclusión final aplicable, ya que cualquier modificación alteraría los criterios de homogeneidad imprescindibles en la confección de un balance económico y un estado de resultados.

Tratemos de analizar la diferencia entre un activo y un intangible:

- Cuando una empresa invierte en la adquisición de un activo (maquinarias, bienes de uso, rodados, etc.) genera una erogación de fondos que no impacta en el estado de resultados de manera inmediata, se lo afecta contablemente al patrimonio y luego gradualmente a través de los años se lo prorroga como un gasto mediante lo que se conoce técnicamente como amortización.
- En el caso de un intangible, como lo es el capital intelectual, se lo considera directamente como un gasto y el 100% se imputa al estado de resultados como una partida negativa o de pérdida. Si bien conceptualmente ambos son similares, ya que son inversiones que tienen como objetivo principal el logro de rentabilidad futura en el mediano plazo, el criterio contable es muy diferente.

El mejor ejemplo de esta ambigüedad está dado en la inversión en capacitación, la cual año tras año forma parte en un 100% del rubro "pérdidas" en el estado de resultados, pero en realidad es una erogación producto de la estrategia y política de la empresa que persigue mejorar el desempeño de sus empleados para poder crecer en todas sus variables económicas y de rentabilidad.

Del momento que ambas inversiones (activos e intangibles) se realizan para lograr beneficios futuros, no existiría razón para aplicar criterios contables diferentes. Seguramente habrá que fijar criterios estandarizables de valuación para evitar perjuicios a los inversores y accionistas, pero cabe la pregunta: **al no incluirlos, ¿no se los está perjudicando?** Algunas iniciativas de las federaciones internacionales de profesionales en ciencias económicas recomiendan adicionar al balance económico un informe relacionado con el capital intelectual a manera de datos complementarios expresados en términos de indicadores que permitan evaluar e identificar la inversión realizada por la empresa durante el período por dicho concepto. Para aquellos que desde hace más de 10 años estamos trabajando y desarrollando herramientas de medición del capital humano es un aliciente importante, pero aún no suficiente.

Por otra parte, desde asociaciones vinculadas a los mercados de valores, se ha planteado la necesidad de adicionar información a los accionistas e inversores que le permitan mayor transparencia y por ende menor incertidumbre.

Esa información adicional está vinculada con algunos aspectos organizacionales relacionados con el capital intelectual, tales como la productividad por empleado, la inversión en capacitación, los índices de rotación voluntaria, los valores obtenidos en encuestas de clima interno, desempeño, satisfacción del cliente, entre otras. Para ello proponen un modelo basado en criterios de relevancia, credibilidad, homogeneidad en la medición y fiabilidad en su control.

El desafío es encontrar indicadores que permitan identificar claramente el valor y la capacidad para generar beneficios futuros del capital intelectual de una empresa y cuantificar el impacto en el activo económico y en el patrimonio de los accionistas e inversores.

Muchos de los indicadores de capital humano que forman parte del Reporte BIG® pueden ser incluidos en un balance económico como parámetros del capital intelectual de una organización, ya que constituyen mediciones estandarizables y comparables a través del benchmarking.

Es importante destacar que para poder arribar a una correcta valorización de un intangible como hemos descrito al capital intelectual, previamente es necesario conocer y definir lo que se puede medir, por ende la medición y la posterior valorización son cuestiones íntimamente relacionadas e inseparables que cualquier intento de analizarlas por separadas llevaría al fracaso del objetivo perseguido.

En líneas generales hay coincidencia de la importancia del capital intelectual en las organizaciones y en definitiva en cualquier sociedad, ya nadie discute que se trata de reconocer el impacto del mayor valor económico originado por la mayor capacidad productiva del capital humano logrado a través de la adquisición de conocimientos (previos y simultáneos al desempeño laboral), ahora falta arribar a un criterio "universal" y homogéneo que permita cuantificar con el mayor grado de exactitud dicha plusvalía.

Las erogaciones más comunes existentes en las empresas relacionadas con el capital humano, pueden segmentarse en 2 tipos:

- **Erogaciones de adquisición:** son aquellas que se realizan para captar a los recursos humanos. Entre ellas encontramos el pago de remuneraciones y cargas sociales, beneficios, bonus, gratificaciones, viáticos, gestión de selección, administración de la nómina, etc. En su gran mayoría su magnitud está relacionada con el volumen del capital humano y la estructura de la empresa.
- **Erogaciones de mantenimiento y desarrollo:** aquí se incluyen las erogaciones efectuadas para retener y optimizar el desempeño del capital humano. Entre ellas encontramos la inversión en capacitación al personal, herramientas de evaluación de desempeño, análisis de clima interno, encuestas de satisfacción internas/externas, funciones de desarrollo del área de RRHH, programas de becas y jóvenes profesionales, formación de cuadros de reemplazo, evaluación de potencial de los empleados, análisis de competencias, etc.

Existen 2 razones que nos obligan a darle una definición al tratamiento contable de las erogaciones mencionadas anteriormente: en primer lugar, ninguna empresa puede prescindir de conocer el valor intangible de su capital humano que le permite obtener ventajas competitivas respecto a la competencia/mercado. En segundo lugar los accionistas, inversores, clientes, proveedores e incluso la comunidad (aquí existe una fuerte relación con la imagen percibida de la empresa por la sociedad en general) exigen información acerca de los factores intangibles que hacen posible el mejor posicionamiento de la empresa y es el que brindará el mayor valor del patrimonio, productos, servicios, procesos y cultura.

Sin entrar en un análisis técnico contable, el camino a seguir debe tener en cuenta que la inclusión del capital intelectual en los balances económicos responde en principio a reconocer que el impacto directo del valor agregado por el capital humano se refleja (de manera proporcional) en la diferencia entre el valor de libros de la empresa y su valor de mercado (acciones).

A partir de esta premisa es necesario buscar metodologías que permitan establecer qué porcentaje de las erogaciones vinculadas con el capital humano deben ser contabilizadas como un activo y qué porcentaje como gasto.

Luego deberá definirse el tiempo en que la parte atribuida como activo pueda amortizarse, para finalizar con la medición del incremento o disminución de un período a otro en relación con otros factores bien tangibles, como ser la cartera de clientes, índices de productividad, calidad, inversión en tecnología, entre otros.

Esto coloca a los responsables de la gestión de los recursos humanos de las organizaciones ante una situación inminente de cambio, donde el mayor desafío es insertar definitivamente en las empresas el concepto de "inversión en capital humano" alejando el criterio de "costo", pero esta vez no desde el marco teórico sino transformando la intangibilidad del capital intelectual en un elemento cuantificable a través del desarrollo de la cultura de medición.