

ACTIVOS INTANGIBLES EN ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: MEDICIÓN E INDICADORES DEL CAPITAL INTELECTUAL

Adriana Di Doménico - Graciela De Bona

*En el pasado, las fuentes de ventajas competitivas
Eran el trabajo y los recursos naturales,
De ahora en adelante, la clave para construir
La riqueza de las naciones es el conocimiento*
Drucker (1993)

Introducción:

Los activos intangibles tienen su origen en los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas, a estos activos intangibles se les denomina **Capital Intelectual**. Se consideran activos intangibles las capacidades que se generan en la organización, cuando los recursos empiezan a trabajar en grupo.

Los activos intangibles de la organización, si son gestionados y medidos convenientemente, se transforman en una fuente de ventaja competitiva sostenible capaz de proporcionar valor organizativo y traducirse en beneficios importantes.

Las iniciativas de Gestión del Conocimiento y Medición del Capital Intelectual representan un hito muy significativo en el paso de la Era Industrial a la Economía del Conocimiento.

“En esta nueva economía el recurso por excelencia ya no son los factores económicos tradicionales – tierra, trabajo y capital – sino el conocimiento, un activo que a pesar de no lucir en la contabilidad, contribuye de forma notable a los resultados de la empresa” (1)

Los activos intangibles son una serie de recursos que pertenecen a la organización, pero que no están valorados desde un punto de vista contable. También son activos intangibles las capacidades que se generan en la organización cuando los recursos empiezan a trabajar en grupo, mucha gente en lugar de capacidades habla de procesos, o rutinas organizativas.

Por lo que, el conocimiento asociado a una persona y a una serie de habilidades personales se convierte en sabiduría, y finalmente el conocimiento asociado a una organización y a una serie de capacidades organizativas se convierte en **Capital Intelectual**.

La Gestión por el Conocimiento es, en definitiva, la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización.

La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento. Por lo tanto, la Gestión del Conocimiento tiene en el aprendizaje organizacional su principal herramienta.

Una vez que hemos introducido el concepto de Capital Intelectual, podemos definir de nuevo el concepto de Gestión por el Conocimiento de una forma más precisa:

“..Conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo..”.

Así pues la capacidad de identificar, auditar, medir, renovar, incrementar y en definitiva gestionar estos activos intelectuales es un factor determinante en el éxito de las empresas de nuestro tiempo.

En este sentido, la búsqueda de metodologías y modelos que contribuyan a mejorar la capacidad de gestión del Capital Intelectual se han realizado en los últimos años numerosos esfuerzos

A partir de la innovación en gestión y la puesta en práctica, de sistemas de gestión por el conocimiento dentro de las organizaciones, podemos decir que el Capital Intelectual, es un concepto casi contable.

La idea es implementar modelos de medición de activos intangibles, denominados habitualmente modelos de medición del Capital Intelectual. El problema de estos modelos es que dichos intangibles no pueden ser valorados mediante unidades de medida uniformes, y por lo tanto, no se puede presentar una contabilidad de intangibles como tal. De cualquier forma, la Medición del Capital Intelectual, nos permite tener una foto aproximada del valor de los intangibles de una organización.

La gestión de los flujos de conocimiento organizativo es clave según lo que indica la bibliografía en general, la organización requiere de un análisis interno a fin de identificar, desarrollar, proteger y desplegar los recursos y capacidades hacia el logro de una ventaja competitiva sostenible.

La organización debe proporcionar un contexto adecuado para que los individuos generen conocimiento y éste sea integrado y transferido hasta convertirse en conocimiento organizativo. El profesor Ikujiro Nonaka señala que la conversión del conocimiento se origina mediante la interacción entre conocimiento tácito y explícito durante los procesos de socialización (conversión de tácito a tácito), internalización (conversión de explícito a tácito), externalización (conversión de tácito a explícito) y combinación (conversión de explícito a explícito) (2)

El Capital Intelectual es la variable utilizada para medir el conocimiento organizativo. Se describe como los recursos intangibles de una organización y es evaluado como la diferencia entre el valor de mercado y el valor contable de la empresa. La esencia del Capital Intelectual es explicar la capacidad de futuras ganancias de la empresa con una perspectiva más profunda, amplia y humana que la presentada en los informes financieros.

El **Capital Intelectual** está formado por capital humano (valor base, valor de relaciones y valor potencial) y capital estructural, es decir, todo aquello que permanece en la empresa cuando los empleados se van a casa, es decir, sistemas de información, bases de datos, software de tecnologías de la información, etc. El **capital humano** representa el conocimiento, habilidad y capacidad de los empleados para proporcionar soluciones a los clientes. El **capital estructural** está integrado por el capital organizativo y los usuarios del sistema educativo, sean empleados o comunidad en general.

El **capital organizativo** está, a su vez, conformado por otros tres tipos de capital:

1. **Capital Humano:** Dentro del Capital Humano se destacan las Comunidades de práctica, las que se pueden definir como un grupo de individuos que, por estar trabajando juntos du-

rante un largo período de tiempo, los que por haber compartido prácticas también comparten ricas experiencias. Elaborando sus propios mecanismos de confianza, porque todos saben lo que cada uno de ellos es capaz de hacer.

2. Capital Estructural: el conocimiento debe ser sistematizado, explicitado o internalizado de la organización. Para esto se utilizan herramientas como las Intranet, Bases de Datos, generación de historiales, otras.

3 .Capital Relacional: Este bloque recoge las formas de relacionarse la organización y los agentes de su entorno.

Estos tres bloques que configuran el Capital Intelectual han de ser medidos y evaluados con el fin de ver qué necesidades y qué aportaciones puede obtener la organización, pero el proceso es un conjunto complejo de mediciones y baremos.

El que las personas posean las competencias requeridas por el sistema organizacional, es un asunto vital. Sobre esas capacidades se sustenta la oferta de valor y las ventajas competitivas en los mercados.

El asunto está en que el viejo paradigma del adiestramiento ya no responde a las nuevas exigencias, en cuanto a la indispensable alineación del desarrollo de las competencias personales a los lineamientos estratégicos de la organización. Por otra parte, la toma de conciencia en cuanto al valor del activo intelectual centrado en los individuos impone nuevas prácticas donde – entre otras cosas –, la persona debe asumir la responsabilidad por el incremento de su propio capital. Por esto, el aprendizaje organizacional debe ser permanente y continuo

El tipo de organización que absorbe, recicla, transforma y adapta los conocimientos tiene una cultura de aprendizaje, por ello una gran flexibilidad individual y colectiva, permite una fácil captación de información, y de difusión de conocimiento. Además, se trabaja activamente sobre las formas de trabajar y de dirigir, y de la manera de reconocer y recompensar.

Un activo, según *The International Accounting Standards Committee*, es un recurso controlado por una empresa como resultado de acontecimientos pasados, del que se espera obtener beneficios futuros. Un activo intangible (norma E60) es un activo identificable que carece de sustancia física. Se

debería reconocer en el balance si es probable que fluyan a la institución beneficios futuros que sean atribuibles al activo.

Para satisfacer este criterio institución debería demostrar lo siguiente:

1. La forma esperada en que el activo intangible incrementará el flujo de entrada de beneficios futuros
2. Su habilidad e intención de utilizar el activo
3. Disponibilidad de adecuados recursos técnicos, financieros y otros, para obtener los beneficios futuros
4. El coste del activo intangible debe poder medirse con facilidad

Medición de Activos Intangibles

Según la Norma Internacional de Contabilidad 38 (3) – *Activos Intangibles*, «un activo intangible se caracteriza porque es un activo identificable, sin sustancia física y que se destina para ser utilizado en la producción o suministro de bienes o servicios, para arrendamiento a terceros o para fines administrativos.» Asimismo, esta Norma Internacional, requiere que la organización reconozca un activo intangible (a su valor de costo) solamente cuando:

1. Sea probable que los beneficios económicos futuros fluirán a la empresa
2. El costo del activo pueda ser medido “confiablemente».

Los criterios de valoración de los intangibles indican que los comprados han de registrarse al precio de adquisición, que incluye el costo de los bienes y los gastos necesarios para su utilización. Sin embargo, si el intangible se adquiere para stock o a cambio de otros activos, se registra a valores reales, no históricos, o al que tenga los activos entregados a cambio en su caso

Para que el Capital Intelectual se pueda convertir en un concepto casi contable. La idea es implementar modelos de medición de activos intangibles, denominados habitualmente modelos de medición del Capital Intelectual. El problema de estos modelos es que dichos intangibles no pueden ser valorados mediante unidades de medida uniformes, y por lo tanto, no se puede presentar una contabilidad de intangibles como tal.

De cualquier forma, la Medición del Capital Intelectual, nos permite tener una foto aproximada del valor de los intangibles de una organización

La contabilización y elaboración de Informes de Capital Intelectual presenta tres desafíos principales:

1. Requerimiento de mejores herramientas para gestionar la inversión en habilidades de los empleados, bases de información, y capacidades tecnológicas,
2. Requerimiento de algún tipo de medición contable que pueda diferenciar entre empresas donde el capital intelectual se aprecia frente a empresas donde este activo se deprecia
3. Gestionar la capacidad de medir, en el largo plazo, el rendimiento de la inversión en personas, habilidades, bases de información, y capacidades tecnológicas de la organización.

Indicadores de Capital Intelectual

Por qué utilizar indicadores en la gestión de una institución de educación superior:

- 1 Para monitorear la ejecución y el desempeño de los planes y programas de trabajo
- 1 Porque permite una toma de decisiones correcta
- 1 Facilita el direccionamiento estratégico de las diferentes áreas
- 1 Propende a los procesos de auto evaluación
- 1 Para lograr una gestión más eficiente y actores comprometidos con los resultados
- 1 Porque se involucran formas democráticas, participativas y de responsabilidad (líneas de control en cada área)
- 1 Mejora la información respecto al uso de recursos, en éste caso la creación de activos intangibles.

Algunos parámetros que podemos proponer son los que definen Edvinsson y Malone (4) quienes proponen cinco enfoques para el establecimiento de indicadores del capital intelectual: enfoque financiero, enfoque al Cliente, enfoque al Proceso, enfoque de Innovación y Desarrollo y enfoque Humano

Los indicadores presentados son meramente ilustrativos, cada institución de educación superior, puede adaptarlos a la medida de su organización. Aplicarlos sobre el área que considere conveniente.

La medición de indicadores de gestión, que en estricta lógica, tendría que formar parte del proceso integral de la Planificación Estratégica, debe involucrar en forma democrática y participativa, a todos los integrantes de la Biblioteca, implicados en la producción de un servicio o función, por lo que, su desarrollo e implementación, debería beneficiar tanto a sus productores como a sus destinatarios.

Enfoque Financiero	Enfoque al Cliente
1. Activos fijos (\$))	1. Interacción con la Comunidad externa(%)
2. Activos fijos/empleada (\$))	2. Número de estudiantes reales /potenciales(#)
3. Ingreso/empleada (\$))	3. Número de docentes/invest % totales(#)
4. Ingreso/activos administrados (%))	4. Accesibilidad en TI(%)
5. Ingresos por servicios arancelados(\$)	5 Postgrados, cursos, extension ofrecidos al medio(%)
6. Costo /empleada (\$))	6. Aporte al mejoramiento del medio en el que esta la organización (%)
7. Tiempo del cliente/atención del empleado (%))	7. atención administrativa/docente(#)
8 Gasto en informática/gasto administrativo (%))	8. Cantidad de Profesionales en servicios(#)
9 Valor agregado/empleados- informática (\$))	9 Recursos de TI/recursos totales (%)
10. Inversiones en informática (\$))	10 Participación en decisiones operativas(%)

Simbología de los cuadros: (\$) expresa moneda (%) expresa porcentuales (#)expresa un número concreto

Enfoque de Proceso	Enfoque de innovación y Desarrollo
1. Gasto administrativo/ingresos totales (#)	1. Actividades de transferencia en la Comunidad externa y la Región(#)
2. Tiempo de proceso, desembolsos (#)	2. Gasto en desarrollo de competencia/empleada (\$))
3. Solicitudes registradas sin errores (#)	3 Creación de software de aplicación(#)(\$)
4. Rendimiento total comparado con índice (%))	4. Gasto en marketing/cliente (\$))
5 Computadores personales/empleado (#)	5. Gasto en marketing/activos manejados (\$))
6. Gasto administrativo/empleada (\$))	6. Participación en horas de capacitación(%)
7. Gasto en tecnología informática (TI)/empleada)	7 Participación en horas de desarrollo (%))
8. Gasto en TI/gasto administrativo (%))	8. Índice de Trabajos presentados en Congresos y publicaciones (#)
9. Gasto administrativo/total primas (%))	9. Utilización de normas de evaluación(%))

Simbología de los cuadros: (\$) expresa moneda (%) expresa porcentuales (#)expresa un número concreto

Enfoque Humano	
1.	Índice de liderazgo (%)
2.	Índice de motivación (%)
3.	Índice inserción en el medio (%)
4.	Número de doc/invest./administrat(#)
5.	Aporte de la Institución en la capacitación(%)(S)
6.	Promedio de años de servicio en la institución(#)
7.	Número de profesionales con alta categorización externa(#)
8.	Profesionales con postgrado y/o especializaciones(#)
9.	Áreas de investigación(#)
10.	innovaciones aplicadas en procesos(#)

Simbología de los cuadros: (S) expresa maneda (%) expresa porcentuales (#)expresa un número concreto

A modo de conclusión

La nueva sociedad plantea nuevos requisitos. Se deberá adquirir y mantener una cultura de la información que propenda hacia la innovación, porque la “Sociedad del Conocimiento debe tener integrantes “informacionalmente cultos” y eso planteará problemas y a su vez retos importantes en el terreno de la enseñanza.

Por ello, ahora más que nunca la clave del éxito y la excelencia organizacional se centra en las personas y su gestión. Las instituciones de educación superior, deberán darse cuenta de que, más allá de las tecnologías y de los procesos, son los conocimientos y el saber de su personal, cada vez más preparados, los que aportan el valor añadido a la organización educacional.

La tecnología, los docentes, investigadores, alumnos y administrativos; son fuentes de análisis y prospección continua. Considerarlas como capital-conocimiento, hacen de éstas fuentes, recursos estratégicos de la organización.

La evolución pasa por encontrar sistemas de medición eficaces pero, sobre todo, por implementar sistemas que aporten a la sinergia de la información, generando nuevos modos de entender a la a la institución y su rol, actuando como facilitadora de ese intercambio de conocimientos.

Las instituciones tradicionales basan su evaluación sobre sus activos tangibles. Se propende cada vez más a medir los potenciales

organizacionales, considerando sus activos intangibles, como una verdadera forma de mensurar su potencial intelectual. Citando al profesor Viedma Martí (5), concluimos manifestando que: “los conocimientos que generan valor o el Capital Intelectual son la clave del éxito de las organizaciones que compiten en el contexto económico, político, social y tecnológico de nuestro tiempo, y su papel en el futuro será con toda seguridad cada vez más relevante.”

Citas:

Patricia Ordoñez de Pablos (2002) Medición y elaboración de Informes de Capital intelectual: el desafío...

<http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/patricia/informes.htm>

Noaka, I., Takeouchi, H. (1995): The knowledge-creating company, Oxford University Press, New York.

NIC. Norma Internacional de Contabilidad IASC (2000) “International Accounting Standards” (<http://www.last.org.uk>)

Leif Edvinsson, Michael S. Malone, 1997, El Capital Intelectual, Grupo Editorial Norma, México.

Jose María Viedma Martí (2002) La gestión del conocimiento y el capital intelectual

<http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/viedma/gdcv.htm>

ANEXO 1

BIBLIOGRAFIA SUMARIA PARA EL TEMA:

- Amit, R.; Shoemaker, P. J. H. (1993) "Strategic Assets and Organizational Rent" *Strategi Management Journal*, Vol. 14, 33-46.
- Barney, J.B.(1991) "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage". *Journal of Management* 17, pp. 99-120.
- Barney, J.B.(1995) "Looking Inside for Competitive Advantage" *Academy of Management Executive*, vol. 9, nº4, pp. 49-61.
- Actual" *Boletín de Estudios Económicos*, Vol LIII, Nº164, pp.207-229.
- Bueno Campos, E.; Rodríguez; Jericó, P.; Salmador Sánchez, M.P. (1999) "Experiencias en Medición del Capital Intelectual en España: el Modelo Intelect." *Comunicación al X Congreso Acede (Burgos)*
- Camisón Zornoza, C. (1999) "Sobre Cómo Medir las Competencias Distintivas: un Examen Empírico de la Fiabilidad y Validez de los Modelos Multi-item para la Medición de los Activos Intangibles" *Ponencia en The Iberoamerican Academy of Mangement*, Universidad Carlos III de Madrid, Diciembre.
- Carrion Maroto, J.; Ortiz de Urbina Criado, M. (2000)"La Teoría de Recursos y Capacidades y la Gestión del Conocimiento" *Gestiondelconocimiento.com*
- Grant, R.M. (1991) "The Resource-Based Theory of Competitive Advantage. Implications for Strategy Formulation" *California Management Review*, (primavera, 1991), pp.114-135
- Hall, R. (1993),"A Framework Linking Intangible Resources and Capabilities to Sustainable Competitive Advantage" *Strategic Management Journal*, 14 pp. 607-618.
- IASC (2000) "International Accounting Standards" (<http://www.last.org.uk>)
- IFAC/FMAC (1998) "The Measurement and Management of Intellectual Capital: An Introduction" (<http://www.last.org.uk>)
- ISO 11620 : information and documentation - Library performance indicators / prepared by Technical Committee ISO-TC 46,

- Information and documentation, Subcommittee SC 8. — Genève : International Organization for Standardization, 1998
- Itami, H. (1994) “Los Activos Invisibles” En Campbell, A. ; Luchs, K.; *Sinergia Estratégica Cómo Identificar Oportunidades*, Deusto, Bilbao.
- Mantilla, S. A (1999) “Capital Intelectual y Contabilidad de Conocimiento”. Ecoe Ediciones, Bogotá.
- Marrero , A. (2000). Modelo Contable de Medición del Capital Intelectual. (<http://www.gestiondelconocimiento.com>)
- Ortiz de Urbina Criado, M.. (2000) “La Teoría del Conocimiento y la Gestión del Conocimiento: Estado de la cuestión” *Gestiondelconocimiento.com*
- Penrose, E. (1997) *The Theory of the Growth of the Firm* Oxford, Nueva York.
- Reed, R.; DeFillipi, R.J. (1990) “Causal Ambiguity, Barriers to Imitation and Sustainable Competitive Advantage” *Academy of Management Review*, 15, pp. 88-102.
- Salas Fumás, V. (1996) “Economía y Gestión de los Activos Intangibles” *Economía Industrial*, nº 307, pp. 17-24.
- Teece, D. Pisano, G. (1994) “The Dynamic Capabilities Firms: an Introduction” *Industrial and Corporation Change*, vol. 3, nº3, pp. 537-555.
- Teece, D.; Pisano, G.; Shuen, A.(1997) “Dynamic Capabilities and Strategic Management” *Strategic Management Journal*, vol.17, pp. 509-533.
- Teece, D.; Pisano, G. (1998) “The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction” En *Technology, Organization and Competitiveness*, Dosi, , Teece Y Chytry (eds) Oxford University Press.
- Ventura Victoria, J, (1996) *Análisis Dinámico de la Estrategia Empresarial: Un Ensayo Interdisciplinar* Universidad de Oviedo, Servicio de Publicaciones.
- Wernefelt, B. (1984) “A Resource Based View of the Firm” *Strategic Management Journal*,

ANEXO 2

INFORMACIÓN EN LA WEB CAPITAL INTELECTUAL

Webs de Interés	Consultoras - Proveedores
http://www.measuring-ip.at/English/airc.html http://www.wu-wien.ac.at http://www.iikm.com http://www.tacit.com http://www.kmtool.net/knowledgemaps.htm http://www.learnerfirst.com http://www.hyperknowledge.com http://www.gestiondelconocimiento.com/modelos.htm http://www.montague.com http://www.worldtradeconf.com/mvic/ http://ipcenter.bna.com/pic/ http://web.bna.com/iplw.htm http://www.pof.com.au http://www.wipo.org http://www.emerald-library.com http://www.hellobrain.com http://www.5campus.com http://www.business.mcmaster.ca/mktg/nbontis/ic http://www.sveiby.com.au/IntangAss/CompanyMonitor http://www.intellectualcapital.net	http://www.kmworld.com/i.cfm? http://www.arthurandersen.com http://www.ey.com/home.asp http://www.gemcon.com http://www.sveiby.com.au http://www.intcap.com http://www.knowcorp.com http://www.skandia.se http://www.tbroker.co.uk/intellectual_capital/services.htm http://www.eknowledgecenter.com http://www.incap.com http://www.intellcap.com.au.html http://www.ravindra.com http://www.wick.com http://www.icmgroup.com http://www.icex.com http://www.montague.com http://www.knowinc.com http://www.syntrek.com http://www.aitera.com/ipmegastore http://www.skyrme.com
Revistas	
http://www.mcb.co.uk/jic.htm http://www.ipmag.com	

ORGANIZACIONES QUE APRENDEN

Webs de Interés	Consultoras - Proveedores
http://www.irl.org http://kmi.open.ac.uk/~simonb/org-knowledge http://www.tlinc.com/taolr.htm http://www.haygroup.es http://www.learning-org.com	http://www.entarga.com