Por **Adelfa Pérez** adelfaconsultores@gmail.com

El capital intelectual

Llegados a donde hemos llegado debemos asumir de una vez por todas que debemos construir una civilización nueva que irremediablemente girará alrededor del conocimiento, entendido este no en el sentido filosófico/teológico/jurídico tradicional (cumplimiento/correspondencia como factor básico de análisis) sino a partir de los modernos enfoques sistémicos/holísticos (la coherencia como característica central).

Permítanme empezar citando lo que establece el Real Decreto 1514/2007 por el que se aprueba el PGC en su norma de registro y valoración 5ª que para el reconocimiento inicial de un inmovilizado de naturaleza intangible, es preciso que, además de cumplir la definición de activo y los criterios de registro o reconocimiento contable contenidos en el Marco Conceptual de la Contabilidad, cumpla el criterio de identificabilidad. Este criterio implica que el inmovilizado cumpla alguno de los dos requisitos siguientes:

a. Sea separable; esto es, susceptible de ser separado de la empresa y vendido, cedido, entregado para su explotación, arrendado o intercambiado; y que,
b. Surja de derechos legales o contractuales, con independencia de que tales derechos sean transferibles o separables de la empresa o de otros derechos u obligaciones.

En ningún caso se reconocerán como inmovilizados intangibles los gastos ocasionados con motivo del establecimiento, las marcas, cabeceras de periódicos o revistas, los sellos o denominaciones editoriales, las listas de clientes u otras partidas similares, que se hayan generado internamente.

Existen, por tanto, intangibles dentro de una organización o empresa que no cumplen los requisitos para su reconocimiento

Dentro de una organización o empresa existen intangibles que no cumplen los requisitos para su reconocimiento y registro, pero están ahí y es indudable que contribuyen a la generación de valor

y registro, ni siquiera utilizando cuentas de orden, pero que están ahí en muchas de las organizaciones y que es indudable que contribuyen a la generación de valor, uno de ellos es el capital intelectual entendido como el conocimiento intelectual de esa organización, la información intangible (que no es visible, y por tanto, no está recogida en ninguna parte) que posee y que puede producir valor. Se trata de un concepto relativamente reciente (hacia 1997 surgen numerosas definiciones de autores como Edwinson y Malone, Steward o Brooking) y se ha trasladado a diferentes ámbitos: al social, a la empresa, e incluso al académico.

Entre sus variadas clasificaciones, una de las más aceptadas es la diferenciación de tres grandes bloques:

A) CAPITAL HUMANO: se trata de las capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos que cada miembro de la empresa aporta a esta; es decir, forman activos individuales, e intransferibles. Este capital no puede ser de propiedad de la compañía (Edvinsson, 1998).

El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. Igualmente se habla de modo informal de "*mejora en el capital humano*" cuando aumenta el grado de destreza, experiencia o formación de las personas de dicha institución económica.

En las instituciones educativas se designa al "*conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hacen apta para desarrollar actividades específicas*".

Esta teoría se sustenta en una doble interpretación y fundamentación. La primera de carácter economicista: la productividad del trabajador está en función de la educación recibida. La mayor especialización (vía sistema educativo formal), vía trabajo (no formal) aumenta la productividad y se ve compensada por los salarios más altos. La segunda de carácter asignacionista: la educación tiene fundamentalmente funciones de «asignación». Las calificaciones escolares proporcionan un criterio de «selección personal» a los empresarios. La educación tiene efectos «no cognitivos»: influye en la actitud y comportamiento de los trabajadores.

El concepto de capital humano fue esbozado a mediados del siglo pasado a partir del estudio sociológico realizado por Theodore Schultz y Gary Becker. De acuerdo con el trabajo de estos autores y otros estudios posteriores, gran parte del crecimiento económico de las sociedades occidentales podía explicarse si se introducía una variable llamada capital humano, correlacionada con el nivel de formación especializada que tenían los agentes económicos o individuos de una sociedad.

Estos trabajos introdujeron en la política económica la noción de "*inversión en capital humano*", que supone, en definitiva, una mejora en la calidad del factor trabajo que puede contribuir al

CURSO ONLINE DE RECLAMACIÓN DE PARTICIPACIONES PREFERENTES

Con este práctico curso, serás capaz de realizar eficazmente las reclamaciones judiciales necesarias para la defensa de los intereses de cualquiera de los inversores que compraron participaciones preferentes y que quieren recuperar sus ahorros.

¡Reserva ya tu plaza!
INFORMACIÓN Y CONTRATACIONES
T. 902 302 545
marketingdirecto@thomsonreuters.com

crecimiento económico por dos vías diferentes, aunque interrelacionadas:

1. Aumentando la productividad de los factores productivos.
2. Impulsando el progreso técnico y, por tanto, mejorando la eficiencia con la que estos se combinan.

La teoría del capital humano nació oficialmente como un intento de explicar la parte del crecimiento de la renta o el producto nacionales que no podía atribuirse en los cálculos a los factores tradicionalmente considerados (nuevas tierras cultivadas, nuevo capital fijo y nuevas incorporaciones de mano de obra). La diferencia, se decía, debía provenir de la nueva calidad del trabajo, de su mayor productividad, y esta debería ser atribuida a nuevas inversiones realizadas en el trabajo mismo: salud, experiencia, migraciones y, sobre todo, educación. Por tanto, el capital humano es un valor cuantificable asociado a dicho conjunto de personas, y no se refiere simplemente a "*conjunto de personas cualificadas*".

B) CAPITAL ORGANIZACIONAL: se incluyen todos aquellos elementos de tipo organizativo interno que pone en práctica la empresa para desempeñar sus funciones de la manera más óptima posible. Entre estos se pueden señalar las bases de datos, los cuadros de organización, los manuales de procesos, la propiedad individual (patentes, marcas o cualquier elemento intangible que pueda estar protegido por los derechos de propiedad intelectual) y todas aquellas cosas cuyo valor para la empresa sea superior al valor material (Roman, 2005).

C) CAPITAL RELACIONAL: hace referencia a los posibles clientes a los que va dirigido el producto de una empresa, a los clientes fijos de esta (cartera de clientes, listas establecidas, etc.) y a la relación empresa-cliente (acuerdos, alianzas, etc.); y también a los procesos de organización, producción y comercialización del producto (estrategias de cara al logro).

Sin duda, la fórmula adecuada para gestionar el capital intelectual, teniendo en cuenta estos activos intelectuales, es un factor determinante para el progreso de la empresa. En este sentido, y como respuesta a esta necesidad o inquietud, se han realizado numerosos estudios y han surgido enfoques que siguen diferentes líneas de investigación pero con un mismo objetivo. Por citar algunos: enfoque humano, enfoque de desarrollo e innovación, enfoque de proceso, enfoque económico o financiero, entre otros.

En definitiva, los viejos cimientos de la filosofía, la teología y el derecho basados en el cumplimiento/correspondencia de las normas, de lo establecido, de lo acordado, de lo generalmente aceptado ha cedido su paso a concepciones más holísticas –"*el todo es mayor que la suma de sus partes*"– e integradoras centradas en los sistemas. Entendidos estos como los conjuntos de elementos interdependientes e interactuantes que buscan objetivos comunes. El centro de atención desde ahora no es entonces el cumplimiento si no la coherencia entre objetivos y metas, entre acciones y programas.

Por tal motivo, el punto de partida a nivel empresarial es la planificación estratégica y, a consecuencia de ello, cómo se alinean las estrategias a largo plazo con las operaciones a corto plazo; en términos contables, la base del análisis no está en el balance en términos deudor/acreedor, sino en la equiparabilidad de los distintos intereses de los diferentes interesados, lo que los anglosajones denominan "*balanced scorecard*" como punto de partida para el procesamiento y análisis de la información de negocios, con una característica que no será regulable por ley dado que necesariamente tienen que estar personalizado y customizado de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Dicho en otras palabras lo jurídico y sobre todo lo formal cede su puesto a lo económico y, por cierto, para terminar, volveremos a citar textualmente el PGC, recordándoles que en la primera parte en el marco conceptual concretamente en cuentas anuales e imagen fiel se establece: "*La aplicación sistemática y regular de los requisitos, principios y criterios contables incluidos en los apartados siguientes deberá conducir a que las cuentas anuales muestren la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa. A tal efecto, en la contabilización de las operaciones se atenderá a su realidad económica y no solo a su forma jurídica*".

La teoría del capital humano nació como un intento de explicar la parte del crecimiento de la renta o el producto nacionales que no podía atribuirse en los cálculos a los factores tradicionalmente considerados