

LA DIFICULTAD DE RECONOCER LOS BIENES INTANGIBLES EN LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA EL CASO DEL CAPITAL INTELECTUAL

António Carrizo Moreira - Investigador do GOVCOPP, professor auxiliar no DEGEI, Universidade de Aveiro
Maria José da Silva Faria - Assistente, Instituto Superior da Maia

RESUMO

Este artigo aborda os activos intangíveis e sua importância, tanto desde o ponto de vista da gestão como do da contabilidade, tendo como objectivo identificar as principais dificuldades encontradas pela contabilidade na avaliação dos activos intangíveis e, em particular, no capital intelectual.

O trabalho realizado tem uma perspectiva teórica e, embora faça referência ao modelo contabilístico português, ilustra uma realidade empresarial bastante mais ampla. Assim, de forma a torná-lo mais genérico e representativo faz-se alusão às normas internacionais.

Palavras-chave:

Conhecimento, Capital Intelectual, Contabilidade

RESUMEN

Este artículo aborda los activos intangibles y su importancia, tanto desde el punto de vista de la administración como desde el de la contabilidad, teniendo como objetivo identificar las principales dificultades encontradas por la contabilidad en la evaluación de los activos intangibles y, en particular, en el capital intelectual.

El trabajo realizado tiene un enfoque teórico y, aunque hace referencia al modelo contable portugués, ilustra una realidad empresarial bastante más amplia. Así pues, con el fin de hacerlo más genérico y representativo también se alude a las normas internacionales.

Palabras Clave:

Conocimiento, Capital Intelectual, Contabilidad

ABSTRACT

The article approaches the importance of intangible assets from two strands: that of the accountancy and that of the business firm. Its objective is to identify the main difficulties found by accountants in the evaluation of intangible assets and particularly of intellectual capital.

The article has a strong theoretical focus and though it draws on the Portuguese accounting standards it focuses a more general business reality. Thus, in order to broaden its scope it incorporates references to international standards.

Keywords:

Knowledge, Intellectual Capital, Accounting

1. INTRODUCCIÓN

El concepto de capital humano ha venido evolucionando a lo largo del tiempo, constatándose recientemente que las inversiones en capital humano reportan mayores beneficios para los accionistas que las inversiones en activos tangibles (Lopes, Martins y Amaral, 2004).

Dado que los cambios sociales y económicos son tensos y turbulentos para muchas personas, el capital humano tiene una importancia crucial en la transformación mundial. No obstante, como defiende Crawford (1994), la evolución hacia una economía basada en el conocimiento es el paso con mayores probabilidades de éxito que pueda darse en la historia del desarrollo económico mundial.

El interés por el estudio del capital intelectual es variado. Como constata Lev (2001), el constante aumento del valor de mercado de las empresas en lo que se refiere a su valor contable, entre los años 80 y el inicio del presente siglo, llevó a muchos académicos a analizar el capital humano, los activos intangibles y el capital intelectual. A su vez, la aparición de una muy abundante bibliografía sobre el tema creó, también, una fuerte propensión para su debate. En la contabilidad, el desafío es igualmente deseable, dado el vacío conceptual del modelo contable portugués para albergar la problemática del capital intelectual, sobre todo por la falta de Estados Financieros (EFs) y medidas que permitan su reconocimiento, medición y divulgación.

La diferencia entre el valor de mercado y el valor contable de una empresa, compuesta principalmente por sus bienes intangibles, hace que los interesados no crean y/o den poca o ninguna importancia a los estados contables. En efecto, es necesario abandonar viejos paradigmas contables basados estrictamente en medidas financieras y en activos tangibles, y dirigir el análisis y las mediciones hacia un peldaño que permita la utilización de la subjetividad adoptando nuevas perspectivas que reconozcan el valor creciente de los intangibles en la nueva economía. Así pues, el presente artículo tratará de explorar estas necesidades, haciendo referencia al conocimiento y al capital intelectual.

Hemos dividido nuestra tarea en ocho secciones. Después

de la introducción que conforma el primer apartado, le sigue una segunda que aborda la evolución de la sociedad del conocimiento. Y mientras la tercera sección explora el conocimiento y su importancia en el mundo empresarial como base de ventajas competitivas, la cuarta aborda la volatilidad de la evaluación en los activos intangibles.

La quinta sección estudia las características de los elementos intangibles, analizando las diferentes modalidades que pueden asumir. Si la sexta sección indaga sobre las diversas formas de divulgación, medida y reconocimiento de los elementos intangibles, la séptima aborda la particularidad del capital intelectual en las normalizaciones internacionales más importantes. Finalmente, en la octava sección se presentan las conclusiones de este estudio.

2. HACIA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Históricamente, las organizaciones han pasado por profundos cambios. Crawford (1994) defiende que la fuerza que impulsa estos cambios es el incremento de la productividad, y su principal motor, la innovación. Ellos permitieron que las organizaciones actuaran como productoras de conocimiento, lo que ha influenciado a la sociedad, en el curso de la historia.

Toffler (1970) fue de los primeros en prever el cambio de paradigma económico hacia la actual sociedad del conocimiento. Las diferencias son claras entre los dos últimos paradigmas económicos (Skyrme, 1997), conforme se presenta en el cuadro 1.

Este nuevo modelo económico es el resultado de un conjunto de fuerzas internas y externas a la empresa, como defiende Moreira (2005). En el conjunto de fuerzas externas se destacan: la globalización y la liberalización de los mercados, la difusión de las tecnologías de la Información y Comunicación, la sofisticación de la demanda, de los competidores y de los suministradores, y la intensificación de los sistemas de protección de la propiedad intelectual. Entre las fuerzas internas se destacan: la necesidad de una mejor aplicación e internalización del conocimiento, la creciente importancia de las capacidades dinámicas, y la creciente importancia de las fuerzas motivadoras/cognitivas de las personas.

	Modelo Industrial	Modelo Conocimiento
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Ciclos económicos largos y estables; • Tecnología y competencia previsible y localizada; 	<ul style="list-style-type: none"> • Economías turbulentas; • Tecnología inestable y competencia agresiva y global;
Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento concentrado en las manos de los países desarrollados y retornos basados en activos tangibles; • Industria lidera; 	<ul style="list-style-type: none"> • Aparición de nuevos países emergentes y retornos basados en activos intangibles; • Servicios dominan;
Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentación de las tareas; • Diferencias jerárquicas claras; • Seguridad en el empleo; • Racionalidad absoluta; 	<ul style="list-style-type: none"> • División internacional del trabajo; • Diferencias jerárquicas poco claras; • Posibilidad de empleo deseado; • Cambio continuo;
Uso de las TICs	<ul style="list-style-type: none"> • Poco desarrollado, incipiente; • Ignora el aprendizaje/conocimiento; 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamental para la competitividad; • Base del aprendizaje y del conocimiento;
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje bajo; • Objetivo: Diploma/certificación; • Aplicación de herramientas; • Especialización; 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje elevado; • Necesidad: Enseñanza continua; • Ayuda a crear nuevos activos; • De especialistas a generalistas;
Administración de la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Orientada para la producción en masa; • Motivación poco explotada; • Control administrado por los superiores; • Información es el instrumento de control; • Flujo de información a través de la jerarquía; • Conocimiento es una herramienta; • Aprendizaje de circuito simple; 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientada hacia el mercado; • Motivación administrada con profesionalismo; • Auto-control promovido; • Información es instrumento de comunicación; • Flujo de información promueve redes de información; • Conocimiento es el foco del negocio; • Aprendizaje de circuito doble;

La emergencia de la economía del conocimiento se caracteriza por un profundo cambio en la naturaleza de sus recursos: la competitividad basada en recursos tangibles ha dado lugar a una competitividad basada en recursos intangibles (Negroponte, 1995).

Es sabido que el conocimiento ha tenido un papel muy destacado desde la década de los noventa, tanto en el mundo académico como en el profesional. Con la evolución de la economía, el conocimiento pasó a ser el elemento más valioso de la empresa y de la sociedad. De esta forma, las ideas de Huang y Lee (2000) son, hoy en día, perfectamente aplicables: las empresas han dejado de competir a nivel de costes para competir a nivel de valor añadido y de conocimiento.

Huang et al. (2000) consideran que la integración de las diversas perspectivas de la información y la comprensión de las diversas modalidades de conocimiento ayudan a las empresas en la administración

de sus capacidades empresariales. Así pues: el ‘saber por qué’ referente al conocimiento de determinado tipo de hechos, el ‘saber hacer’ acerca del conocimiento sobre los procedimientos, el ‘saber qué’ propio del conocimiento axiomático y el ‘preocuparse del qué’ relacionado con la voluntad, motivación y adaptabilidad para el éxito, deben ser integrados en un todo que dé origen al capital intelectual de la empresa.

3. EL CONOCIMIENTO Y SU IMPORTANCIA EN EL MUNDO EMPRESARIAL

El conocimiento está relacionado con los datos y con la información. Los datos describen hechos discretos, fáciles de captar, estructurar y transmitir. No suministran, sin embargo, ninguna interpretación o juicio, ni pueden constituir la base sostenible para tomar decisiones. La información es un conjunto de datos dotado de alguna

relevancia y propósito que puede ser organizada de acuerdo con alguna finalidad. En las organizaciones, la información está involucrada en documentos, procesos y prácticas o normas de la organización. El conocimiento es mucho más amplio y rico, dado que requiere reflexión y síntesis, siendo difícil de captar, estructurar y transferir. Así, se puede afirmar que el conocimiento deriva de la información, de la misma forma que la información deriva de los datos.

Son diversas las tipologías que clasifican los diversos tipos de conocimiento. La más conocida es la propuesta por Nonaka y Takeuchi (1995), quienes lo clasifican como *explícito* y *tácito*. El *tácito* es personal y específico del contexto, por lo que es difícil de ser formulado y comunicado. Deriva del contexto de un conjunto de datos e información en acción y envuelve mucha participación humana, por lo que es personal y difícil de formalizar. A su vez, el *explícito* se refiere al conocimiento transmisible en lenguaje formal y sistemático. Se produce a partir de datos y de información almacenada e incluida en libros, manuales, procedimientos, patentes, informes, bases de datos, etc.; por lo tanto, puede ser articulado, compartido y aplicado.

Otra clasificación, respecto a los diferentes tipos de conocimiento, es la que separa el *individual* del *colectivo*. Mientras que la dimensión individual les permite a las personas utilizar sus capacidades básicas, modelos mentales y esquemas de evaluación, dependiendo del contexto en que se encuentran, el conocimiento colectivo es la capacidad que un grupo de individuos tiene para resolver problemas colectivos con un cierto grado de eficiencia. De este modo, la toma de decisiones en grupo supone un proceso más complicado que la alternativa individual, lo que implica que la imitación del conocimiento colectivo es más difícil de replicar.

Una tercera clasificación la presentan Andreu y Sieber (1999), de acuerdo con el tipo de utilización. Dado que las empresas deben tener un conocimiento tal que les permita competir adecuadamente ofreciendo productos/servicios que el mercado valore, ellos propusieron el conocimiento *externo* e *interno*. Mientras que el primero exige una constante atención al mercado para identificar nuevas oportunidades, el segundo es intrínseco a la

organización, por lo que ésta deberá tener capacidades suficientes para disponérselo al cliente/mercado de forma diferenciada.

El conocimiento es un tema relativamente contemporáneo y ha sido tratado por los académicos como un bien intangible de gran valor, pues a través de éste se forman nuevos productos, nuevas formas de administrar los negocios y nuevos procesos organizacionales, capaces de generar plusvalías para la empresa y para la sociedad. No obstante, el conocimiento y su administración deben difundirse adecuadamente en el mundo empresarial, dado que permiten crear ventajas competitivas importantes y sostenibles, por ser bases del crecimiento económico.

El conocimiento ha pasado a ser el nuevo foco de la atención empresarial. De acuerdo con Hansen et al. (2001), los ejecutivos deben examinar cómo se genera y se utiliza el conocimiento en las empresas. Como consecuencia, el conocimiento, el talento, la creatividad y la innovación valen más que el propio capital (Prahalad y Hamel, 1995).

El conocimiento debe ser creado en la organización apuntando al desarrollo de su capacidad intelectual, permitiéndole a la empresa una innovación constante. Para Nonaka y Takeuchi (1997), la organización no procesa sólo el conocimiento, también lo crea. En efecto, la producción del conocimiento y su adecuada administración, son actividades fundamentales para el éxito empresarial, siendo necesarias ambas a la hora de analizar el capital intelectual que la empresa posee y saber cuál debe desarrollar.

Sullivan (2001) divide el capital intelectual en tres grupos principales: los *recursos humanos*, los *recursos intelectuales* y la *propiedad intelectual*. Los recursos humanos incluyen un conjunto de competencias, experiencias colectivas, habilidades y conocimiento general de los empleados, por lo que los administradores deben adoptar una política efectiva para preservar su patrimonio. Los recursos intelectuales son las descripciones de cierto tipo de conocimiento sobre el que la empresa posee un derecho de propiedad que puede ser comercializado, como son las invenciones, procesos, proyectos y documentos, que representan las fuentes de innovación.

Finalmente, la propiedad intelectual es un conjunto de recursos intelectuales protegidos legalmente, incluyendo patentes, derechos de autor, marcas registradas y secretos comerciales. Para Sullivan (2001), la primera y más básica fuente de producción de capital intelectual es el capital humano, ya que corresponde al proceso de convertir recursos humanos en recursos intelectuales y, posteriormente, en propiedad intelectual.

Johnson (1999) identifica el capital intelectual de acuerdo con tres elementos: el *capital humano*, el *capital estructural* y el *capital relacional*. El primero es, quizás, el elemento más importante, por ser fuente de innovación y de renovación estratégica. Está relacionado con el conocimiento, la experiencia y la motivación de las personas. Incluye la capacidad de aprendizaje de la empresa en su forma tácita o explícita. El problema del capital humano es que, generalmente, es difícil de identificar y valorar. El capital estructural es el elemento que permite la creación de riqueza mediante la transformación del trabajo del capital humano. Representa el conocimiento que la organización consigue explicitar, sistematizar e internalizar; y que puede estar latente en las personas, procedimientos y procesos de transformación de la empresa. Dicho de otra forma, la esencia del capital estructural es el conocimiento intrínseco en las rutinas de una organización. Finalmente, el capital relacional, puede ser definido como la capacidad que tiene la empresa de interactuar positivamente con la comunidad empresarial, a fin de aumentar el enriquecimiento del capital estructural y humano. La esencia de esta dimensión del capital intelectual es el conocimiento existente en las relaciones externas de la empresa que dependen de la lealtad de los clientes, de la notoriedad de la marca, de la reputación de la empresa, de los acuerdos de cooperación celebrados y de la intensidad relacional con los clientes.

Administrar el capital intelectual es una de las acciones más importantes que las empresas deben adoptar para obtener ventajas competitivas. Así, localizar y estimular el capital intelectual, almacenarlo y compartirlo son los deberes más importantes para los ejecutivos, a fin de generar aquello que Stewart (1998) designa como 'inteligencia de la empresa'. Para que ésta sea útil, debe asumir una forma coherente

y ser entendida por los miembros de la organización. La gran dificultad de estas acciones está relacionada con la elaboración de indicadores que permitan identificar las principales fuentes de valor intangible. A nivel contable, el problema es mucho más profundo, dado que los tradicionales modelos contables fueron desarrollados para informar a los accionistas del *stock* y del flujo de valores atribuibles a los diversos productos y actividades, y no para valorar el capital intelectual, que es un concepto reciente y muy volátil, en el contexto empresarial.

4. LA VOLATILIDAD DE LOS ELEMENTOS INTANGIBLES

Tradicionalmente, la empresa ha sido evaluada según la combinación de varios métodos que, al ser reunidos en un único sistema de evaluación, proporcionan el rigor necesario y permiten tomar decisiones "correctas", propiciando acciones que garanticen su continuidad. No obstante, las ciencias contables encuentran un vacío en aquellas áreas que incluyen elementos inmateriales.

La contabilidad analiza la empresa a partir del principio de la entidad, lo que supone que la contabilidad es preparada para la entidad, por lo que los socios y las personas no se confunden, a efectos contables, con la entidad. Es así que la contabilidad separa a la organización de las personas que la componen, midiendo únicamente los fenómenos que afectan a los componentes patrimoniales, constatando de este modo el hecho de que los estados financieros no reflejan los activos intangibles.

Por su objetividad, es fácil para la empresa implementar, acompañar, tomar iniciativas, generar retroalimentación, promover la creación de valores y del aprendizaje continuo. La parte más difícil es determinar el valor de su capital intelectual y/o humano. Por lo tanto, cualquier medida que incluya el capital intelectual debe ser adecuadamente fundamentada, de modo que se pueda medir sin incurrir en errores graves.

Considerando el amplio conjunto de modelos que abarcan el capital humano e intelectual (García y Bastos, 2004; Urbina y Navas, 2002), se puede afirmar que su evaluación es uno de los desafíos más difíciles de la contabilidad.

Andrade (1997) afirma que la evolución tecnológica de la empresa añade valor al negocio sin un reflejo adecuado en la contabilidad. Igualmente, la apropiación del conocimiento, fruto del aprendizaje humano, tiene un peso sustancial en el valor de una empresa, sin que esté objetivamente reflejado en los estados contables.

Con el fin de tener en cuenta los aspectos intangibles, Sveiby (2001) y Almeida y Hajj (1997) proponen las siguientes mediciones:

- a) La competencia de las personas: escolaridad, experiencia etc.;
- b) La estructura interna: cultura organizacional, administración, estructura legal, sistemas, manuales, actitudes, investigación y desarrollo, *software*, etc.;
- c) La estructura externa: imagen, marca, relaciones con los clientes y suministradores;
- d) La importancia de la inversión intelectual para el desarrollo de nuevos productos;
- e) La estrategia de los competidores y el activo del conocimiento;
- f) La cartera de *know-how*; principalmente, cuánto cuestan, qué se puede hacer para maximizar su valor, y si se debe mantenerlos, venderlos o abandonarlos;
- g) La implementación de alianzas para la obtención de relaciones comerciales fuertes y duraderas;
- h) El papel clave de los empleados, ya que éstos fundamentan el futuro de la empresa, a través de la competencia y del conocimiento;
- i) El carácter y los valores de la empresa, utilizándolos como instrumento para que los ejecutivos e inversores examinen las fusiones, adquisiciones, las alianzas y la contratación de personal.

Por su lado, Paiva (1999) defiende que la contabilización del capital intelectual no justifica el abandono o desprecio de la contabilidad financiera. Simboliza una preocupación por proporcionar informaciones más consistentes acerca del patrimonio de la empresa; principalmente, por asumir que son muchos los factores intangibles que contribuyen en su valor de mercado. Paiva (1999) lo resume

argumentando que, *“mientras la contabilidad ‘tradicional’ destaca elementos del pasado, el capital intelectual viaja hacia el futuro”*.

Como puede concluirse, gran parte de las contribuciones enfocan el *qué* y no el *cómo*. En efecto, se puede afirmar que el mayor desafío de la contabilidad está en definir cómo evaluar y medir el capital intelectual de una entidad, puesto que los activos intangibles influyen en el valor de una empresa e intervienen en la formación de beneficios futuros del activo tangible.

Un conocimiento superior puede conducir a una eficiencia superior en el desarrollo de nuevos productos y en su producción. Puede utilizarse para tomar decisiones más sensatas en relación a la estrategia, a los competidores, a los clientes, a los canales de distribución y a los ciclos de vida de los productos y servicios. Pero, una vez que el conocimiento y las decisiones están, de modo general, en la “cabeza de las personas”, puede ser difícil determinar el camino que existe entre el conocimiento y la acción (Davenport y Prusak, 1998). Más aún, es difícil controlar su frontera y su dominio. Así, es imprescindible que las empresas reconozcan, identifiquen y midan la importancia del capital intelectual. Tal transformación permitirá cambiar la imagen estática de la información, centrándola en una imagen dinámica.

Las organizaciones compiten, cada vez más, basándose en sus activos intelectuales. Las compañías rivalizan en la economía del conocimiento, así llamada porque las principales funciones requieren competencias humanas; de ahí que se les apode a sus ejecutores con el sobrenombre de “trabajadores del conocimiento”.

La importancia de los activos intangibles en la economía del conocimiento ha sido ejemplificada por Sveiby (1998), quien cita como ejemplo las acciones de la Microsoft, en la que, por cada dólar de valor registrado en el mercado, tiene 9 dólares adicionales para los que no existe ningún registro correspondiente, en el balance patrimonial. Se deduce que, con estos *misterios* del mercado accionista, los inversores se vean obligados a encontrar sus propias explicaciones, dado que la ausencia de la intangibilidad es visible en todos los estados contables.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS ELEMENTOS INTANGIBLES

El tradicional modelo contable, que describía las operaciones de las compañías durante el siglo pasado, no ha conseguido acompañar la revolución que está ocurriendo en el mundo de los negocios. De forma idéntica, el organigrama, los estatutos, el manual del personal y los EFs de las grandes compañías se revelan estáticos y obsoletos para acompañar el desempeño de la organización moderna con una estructura fluida que exhibe un elevado capital intelectual y una administración eficiente del conocimiento.

En la bibliografía consultada, se verifica que siempre existieron discrepancias ocasionales y temporales entre la percepción del mercado y la realidad contable. Actualmente, esa divergencia está aumentando considerablemente, lo que demuestra un fallo en la forma en que se mide el valor de una compañía. Se trata de una distorsión fundamental entre lo que se encuentra en los balances patrimoniales y el desempeño real. Las principales discrepancias observadas son las siguientes:

- Falta de visión global de la compañía y del entorno y desconocimiento de su capital intelectual;
- Herramientas administrativas aplicadas de forma aleatoria, como el *downsizing* y la *reingeniería*, que debilitan estratégicamente el capital intelectual de la empresa;
- Necesidad de adecuación del valor de las empresas enfocando su supervivencia, sus resultados y su permanencia en el mercado;
- Inexistencia de reglamentación que circunscriba los valores intangibles de la organización, lo que hace que el Balance Patrimonial tenga valores ficticios.

La apreciación del tratamiento contable de los bienes intangibles impone una caracterización más profunda. En efecto, a los intangibles se les ha caracterizado como valores no monetarios y sin existencia física; no obstante, como todos los bienes económicos, éstos asumen un particular interés en el mundo empresarial por su escasez y utilidad, siendo por eso candidatos al reconocimiento en los EFs.

De acuerdo con Paton (1962), existen cuatro categorías de factores que pueden originar valores intangibles:

- Las actitudes favorables de clientes, empleados, inversores y otros grupos influyentes que se relacionan con la empresa;
- Los privilegios monopolistas, conferidos a través de patentes, marcas, franquicias, etc.;
- Las capacidades y conocimientos peculiares de propietarios, administradores y expertos, así como el control exclusivo de técnicas o procesos especiales;
- La emergencia de circunstancias favorables en el entorno general en el que se inserta la empresa.

De este modo, los activos intangibles pueden formarse de dos maneras distintas: internamente, cuando son concebidos por la propia empresa, y externamente, cuando es la empresa la que los adquiere. Ocurre, sin embargo, que, al contrario de lo que sucede con la mayoría de los elementos patrimoniales tangibles, el valor de muchos intangibles no puede ser evaluado basándose en los precios establecidos en mercados activos. Algunos no son comercializables y su especificidad tampoco permite la analogía con el valor de bienes similares.

De todo lo expuesto, se concluye que los intangibles están lejos de constituir una clase homogénea de elementos. Y a propósito de esto, Hendriksen (1982) argumenta que:

- Algunos deben ser incluidos en el valor atribuido a activos tangibles;
- Otros deben ser reconocidos por separado;
- Los restantes deben ser encuadrados en lo que, generalmente, se designa como valor intangible general, representando aquellos beneficios residuales que no pueden ser atribuidos a elementos no identificables.

Cabe señalar que, aunque los intangibles – en general – sean descritos como elementos patrimoniales activos, no es de excluir que algunos de ellos (tales como una mala relación con los clientes, procesos productivos sin medidas de seguridad para los operarios, producción o distribución de productos que perjudiquen a los clientes o a los consumidores finales, mala reputación de la empresa,

etc.) puedan ser determinantes para al deterioro del valor de la empresa. Estos elementos, al igual que sucede con los activos intangibles, pueden no haber sido identificados por la empresa.

Los pasivos intangibles tienen diferentes probabilidades de emergencia, y, de hecho, no todos acaban ocurriendo. Éstos pueden encuadrarse dentro del llamado valor intangible general, determinado a partir del valor de la empresa, y, aunque no sean mencionados muy explícitamente por los técnicos, pueden ser considerados, desde la perspectiva contable, como simétricos de los activos intangibles incluidos en aquella categoría.

6. FORMAS DE DIVULGACIÓN, MEDIDA Y RECONOCIMIENTO DE LOS INTANGIBLES

La crítica refiere, una y otra vez, la necesidad de discriminar los valores intangibles en el balance, debido a las limitaciones del actual régimen legislativo, nada atento en cuanto a su reconocimiento, divulgación y medida. Excluir del balance a los intangibles concebidos internamente, puede conducir a una utilidad precaria de los estados financieros.

Dado que el objeto de la contabilidad es el de facultar información útil para la toma de decisiones, y que uno de los objetivos de los EFs es dar información sobre los recursos económicos de la empresa, se supone que los elementos intangibles que constituyen los recursos económicos son candidatos potenciales a ser reconocidos como activos.

Aunque algunas normas contables sobre intangibles se hayan emitido ya desde 1944 por el *American Institute of Accountants* y, más tarde, por el *International Accounting Standards Board* (IASB) en 1998 (año en que se publicaron las Normas Internacionales de Contabilidad 38, Activos Intangibles), ninguna norma, directriz, reglamento, ni ninguna otra legislación han sido creados en Portugal para contemplar los elementos intangibles en los EFs. Según Monge (2005), el problema es extensible también a la mayoría de los países.

El actual modelo contable portugués reconoce los elementos intangibles adquiridos del exterior, pero

considera como ‘costes’ una gran parte de los gastos efectuados en el período atribuido para producir intangibles de forma interna. De esta forma, dos empresas semejantes con los mismos elementos intangibles – unos adquiridos externamente y otros creados internamente – pueden presentar EFs muy diferentes. Existe también la idea de que la calidad de la información contable puede mejorarse si los estados financieros fueran complementados con divulgaciones sobre los intangibles presentes en la vida de las empresas, en especial sobre los que no cumplan los criterios de calificación como activos y pasivos.

A pesar de ser un tema que origina mucha controversia, agravada ésta por su volatilidad, incertidumbre y subjetividad, la contabilidad financiera no se puede liberar de toda esta problemática; y tendrá, por un lado, que intentar establecer un marco más coherente con la mayoría de los intangibles, y, por otro, incentivar las divulgaciones – en el anexo de los EFs tradicionales –, facultativas, pero normalizadas y fidedignas, para los intangibles que no puedan ser acomodados en el balance, tal como defienden Moreira y Pereira (2004). Hacer que el actual modelo contable sea más coherente no significa tratar de igual modo a elementos diferentes. En lo que se refiere a los valores intangibles, se debe atender – en nuestra opinión – a la especificidad del elemento en causa, una vez que los intangibles no forman una clase homogénea. En particular, y a efectos de determinación de la medida inicial, sería necesario:

- Distinguir aquellos elementos susceptibles de evaluación a nivel individual;
- Determinar los que poseen atributos relevantes que puedan ser medidos con suficiente fiabilidad;
- Considerar si es viable la evaluación conjunta, partiendo del valor de la empresa como un todo, para los casos restantes.

La divulgación de estos elementos, como se deduce de todo lo que se ha dicho aquí sobre ellos, debe estar ligada a los estados contables. Pero, si la necesidad de esta información nos impele a divulgarla, también es verdad que todavía no existe un consenso que

permita decir si su divulgación podrá ser hecha en el balance, en la cuenta de resultados o en otra pieza que componga la presentación de cuentas de la empresa. Para ello, es necesario analizar los requisitos que se deben seguir en estas divulgaciones complementarias, de forma que se beneficie el contenido informativo de los estados financieros y que se ayude a los destinatarios a conciliar el valor contable con el valor de mercado de las empresas.

Es importante referir que esta información intangible es útil no sólo para los elementos internos de la organización, sino también para los externos. Estos últimos, con menos privilegios sobre la información que se produce y se divulga a través de la empresa, apenas pueden servirse de los elementos públicos, después de aprobados los EFs. En este caso, los interesados en consultar la información registrada no tienen grandes conocimientos sobre el potencial de la empresa, porque este potencial, normalmente capital humano o capital estructural, además de que no está reconocido, no tiene valor de mercado.

De forma diferente a lo que sucede con los bienes tangibles, el conocimiento, cuando es vendido, no desaparece; o sea, aún después de vendido, continúa en la compañía. Como defiende Stewart (1998), la venta de una información no impide que se venda esa misma información a terceros, dado que el conocimiento puede ser usado sin ser consumido. El conocimiento, contrariando a los principios contables en lo que respecta a la depreciación, difiere de los bienes tangibles, los cuales se deprecian con el uso, y no se desvaloriza con su aplicación. Está muy claro: si no hay un mercado para la venta de personas, si no hay un modelo de evaluación eficiente, uniforme y aceptado por todos, ¿cómo se puede evaluar este elemento intangible?

Aunque Davenport y Prusak (1998), Sveiby (1998) y Edvinsson y Mallone (1998) caractericen el conocimiento como intangible, hay voces discordantes que alegan que el capital humano puede no tratarse de un elemento intangible, pero sí ser considerado un elemento patrimonial. La diferencia de pensamiento

es muy visible en la contabilización de este valor, pues mientras unos defienden su reconocimiento en el activo, otros consideran más razonable hacerlo en el capital propio, como si fuera un capital del que la empresa no debe disponer sin merma de su patrimonio. Se le suma a este problema de divulgación y de reconocimiento un problema de medida: ¿cómo se puede medir algo si todavía no existe un instrumento de medida capaz de satisfacer a todos los interesados?

7. EL CASO PARTICULAR DEL CAPITAL INTELECTUAL

El capital humano es objeto de consideración a efectos contables, desde el inicio del siglo pasado (DelaPorte, 1929). No se trata de un concepto nuevo en contabilidad (Oliveira et al., 2002), y su debate encuentra varios frentes y reviste distintos enfoques teóricos.

La diferencia entre el valor de mercado y el valor contable es, actualmente, un elemento clave para la administración (Sveiby, 1998). Lev (2003) admite que la información contable es deficiente, debido a la falta de homogeneidad en el reconocimiento de intangibles. No obstante, se trata de un valor que las empresas no pueden ignorar, dada su importancia en la formación del valor de mercado. Su divulgación en las cuentas de la empresa es un problema que está limitado por la dificultad de identificación, medida y reconocimiento (Oliveira et al., 2002). Hendriksen et al. (1999) añaden incluso la dificultad de apreciación y publicación de la información.

Así las cosas, no parece que sea fácil el reconocimiento, la medida y la valoración del capital humano, que – como señalan Moreira y Pereira (2004) y Martínez (2002) – se caracterizan por la falta de existencia física y por un elevado grado de incertidumbre, en lo que respecta a la creación de beneficios futuros.

De acuerdo con Maynard y Mehrrens (1999), el futuro nos conduce, por un lado, hacia una mayor variedad de activos y, por otro, a nuevas formas de evaluación del desempeño. Tales medidas no se limitan al ámbito de la gerencia; recaen, cada vez más, en el aumento de la información contable, principalmente externa. El

capital humano viene a asumirse como una cuestión de tipo contable, cuando se tienen en cuenta para la contabilidad cuestiones tales como:

- ¿Cuánto vale una empresa?;
- ¿Qué empresas son sostenibles?;
- ¿Qué empresas desaparecerán del mercado?

De acuerdo con Carvalho (2002), para que la empresa pueda repercutir en sus EFs, este capital humano debe:

- Ser identificable y separable;
- Ser controlado;
- Dar acceso a beneficios económicos futuros.

Dada su naturaleza inmaterial, incontrolable y sin mercado, es verdaderamente serio el desafío del reconocimiento y evaluación del capital humano. Duarte (2002) anota que las actuales estructuras contables no proporcionan respuestas adecuadas al desarrollo de los valores intangibles, clase en la que se encuadra el capital humano. Almeida (2002; 23) realiza las alteraciones de contexto: *“hay hechos que dictan cambios... sea por su importancia o sea por la fuerza del cambio del contexto social, implican su valoración y ordenamiento”*.

La falta de respuestas no reside únicamente en los criterios de reconocimiento; se halla también en los conceptos, valoración y representación de la información empresarial, a efectos comparativos de la divulgación y apoyo en el proceso de decisión. Macagnan (2004) afirma que el problema se debe a las circunstancias variables y condicionantes de las dudas sobre los intangibles. Fernández y González (2004) también señalan que existen muchos beneficios con los intangibles que no satisfacen los requisitos de reconocimiento contable, y que, sin embargo, no son reconocidos en las cuentas anuales. Con estas limitaciones y problemas de medición, la información contable pierde utilidad para sus utilizadores, en el proceso de toma de decisiones.

Moreno (1999) propone que la información sobre capital humano e intelectual se produzca en el balance. Por su parte, como alternativa a la utilización de los EFs “tradicionales”, Edvinsson y Malone (1998) sugieren

la creación de un informe específico sobre capital intelectual. No obstante, aunque la administración y la contabilidad estén íntimamente relacionadas, tienen objetivos distintos: la contabilidad que va dirigida a la administración no se puede confundir con la contabilidad que orienta la prestación de cuentas o da información al mercado de capitales. Por tanto, como refieren Oliveira et al. (2002), no es fácil la administración del capital humano, toda vez que la empresa no puede considerarse “dueña” de ese capital. Dado que las tecnologías de la Información permiten recurrir a soluciones diferentes en la utilización de la Información, Machado y Sousa (2004) defienden la existencia de un informe dirigido a las necesidades de los utilizadores, las cuales consisten en:

- Más divulgación de información no financiera;
- Más información con perspectiva futura;
- Más información sobre activos intangibles.

Aunque Montoro (1999) opine que se debe divulgar la información específica acerca del capital intelectual, ello suscita otras cuestiones al respecto:

1. ¿Será único el valor de una empresa?;
2. ¿No depende de la situación particular del comprador?;
3. ¿Todos pagarían lo mismo por la misma empresa?;
4. ¿Cuál es el valor de mercado de una empresa?;
5. ¿Son iguales todas las empresas?

Mientras Colauto et al. (2002) señalan que es difícil evaluar a la hora de atribuir valores monetarios, tal dificultad es vista por Oliveira et al. (2002) como el gran desafío para la contabilidad, los ejecutivos y los académicos. Como consecuencia de la falta de reconocimiento del capital humano en los EFs, Cañibano et al. (1999) y Stewart (1998) concluyen que hay dificultad en adoptar decisiones eficaces, lo que facilita la aparición de ineficiencias en el mecanismo de formación del valor.

De acuerdo con Santiago (2003), el *Plano Oficial de Contabilidade*₁ (POC) no hace ninguna referencia al capital humano o al capital intelectual. Así, se puede 1 Plan General de Contabilidad Portugués.

preguntar:

- ¿Como distinguir los elementos susceptibles de evaluación a nivel individual?
- Si es que es tan importante, ¿por qué éste no está referenciado en el POC?
- ¿Por qué referirse a esa información, cuando falta una escala de referencia, un instrumento de medida y un modelo de evaluación?

En la normalización internacional, tanto el IASB como el FASB – *Financial Accounting Standards Board*, han hecho un esfuerzo para rellenar las deficiencias contables que presentan los elementos intangibles. De acuerdo con Monge (2005), estos organismos son los más importantes en el proceso de normalización contable. Tienen normas y relevancias distintas, según los criterios que emplean para la producción de la información contable. El IASB incluye cuarenta y una Normas Internacionales de Información Financiera; a su vez, el FASB incluye siete SFAC – *Statements of Financial Accounting Concepts*. De acuerdo con Monge (2005), las normas emanadas del IASB se distancian de los planes nacionales de contabilidad en el ámbito de la medida, reconocimiento y divulgación de hechos complejos. Sin embargo, este distanciamiento no subsana las deficiencias existentes en el tratamiento de los intangibles. Incluso el FASB no presenta ninguna norma sobre éstos, refiriendo sólo su inclusión en los EFs. A su vez, el IASB presenta la NIC 38 – *Activos Intangibles*. Esta norma refiere los elementos que deberán ser encuadrados en la categoría de intangibles, así como su modo de reconocimiento y conceptualización, sin referir ningún criterio de medición, divulgación o referencia financiera de estos elementos.

Por si fuera poco, algunas empresas europeas, sobre todo las cotizadas que actúan en mercados internacionales, pueden verse obligadas a presentar su información de acuerdo con las normas internacionales, lo que las obligaría a obedecer a dos normas diferentes: las nacionales y las internacionales; lo que es, a todas luces, incongruente.

La dificultad de medición parece no tener fin. Así,

Moreira y Pereira (2004) destacan otros puntos abiertos:

- ¿Cuáles son los postulados a tener en cuenta en la cuantificación de los beneficios económicos futuros, durante la existencia del activo intangible?
- Dado que no hay criterios definidos en lo relativo a los postulados, ¿no será arbitrario dejar que las empresas determinen los beneficios como mejor entiendan?
- ¿Cuál es la vida útil del activo intangible, y cuáles los criterios para su determinación?
- Siendo el activo intangible identificable, controlable, y capaz de dar acceso a beneficios económicos futuros, ¿cómo se podrá razonablemente evaluar su coste de adquisición y su valor de mercado futuro?

En definitiva, el problema de la información sobre el capital intelectual es importante; aunque siga habiendo muchos autores que lo abordan sin aportar solución alguna. Como no está referido en el POC y no existe una respuesta normativa, cualquiera de las soluciones abordadas dejará sin responder los problemas de medición y de reconocimiento.

El capital intelectual es reconocido como la clave del éxito de la empresa, pero no es un “bien económico” controlable o transferible. Suponiendo que el objeto de la prestación de cuentas e información al mercado de capitales ataña a los “bienes económicos”, entonces la no calificación como “bien económico” puede explicar la dificultad de reconocimiento y la atribución de su valor.

8. CONCLUSIONES

El capital intelectual de una empresa desempeña un papel muy importante en la creación de ventajas competitivas. De este modo, los ejecutivos, contables, auditores y accionistas se preguntan frecuentemente por qué estos valores no son medidos y mostrados en los estados contables. Sin embargo, sigue siendo necesaria mayor experimentación en la cuantificación y demostración del capital intelectual.

El reconocimiento de los activos intangibles es difícil, debido a su especificidad propia, a la falta de fiabilidad

de evaluación y a su carácter esencialmente intangible. Esta dificultad es clara en el modelo contable portugués, que tan sólo reconoce los elementos intangibles adquiridos externamente, tratándolos como costes en el período en el que son incurridos, y, sin embargo, es del todo omiso relativamente al tratamiento en el caso de los elementos intangibles internos.

A nivel internacional, la normalización del IASB refiere los elementos que deberán ser encuadrados en la categoría de intangibles, pero no refiere ningún criterio de medición, divulgación o referencia financiera, lo que significa que las empresas deberán complementar sus estados contables con informes propios, evidenciando el tratamiento dado al capital intelectual, lo que no deja de ser ambiguo, ya que dos empresas podrán tratarlo de forma diferente.

A pesar de la dificultad de comprensión y percepción del capital intelectual, debido a su subjetividad, es evidente su representatividad e importancia en el valor de mercado de las empresas. Sin embargo, el desarrollo de un modelo de evaluación del capital intelectual tendrá que seguir un largo camino para alcanzar un formato ideal, a prueba de contestaciones.

La situación ideal sería aquella en la que todos los recursos que influyen en la capacidad de proporcionar beneficios a una empresa fueran registrados en la contabilidad, para que el resultado de una entidad fuera atribuible solamente a los recursos contabilizados, al contrario de lo que ocurre actualmente.

Igualmente ideal sería crear reglas para su definición y registro, de forma que se posibilite la presentación del patrimonio de la forma más correcta y adecuada posible, propiciando comparaciones y apoyando las decisiones de la gerencia. A los contables les cabe implementar alternativas para complementar la deficiencia de las piezas contables tradicionales, a fin de evidenciar el capital intelectual.

Las limitaciones del actual modelo contable, principalmente las que resultan de las soluciones aplicadas a los intangibles, y sin olvidar que los resultados contables dependen de las políticas contables adoptadas por las empresas, han generado un cierto

escepticismo en lo que concierne a los EFs, a efectos de la evaluación de la empresa como un todo.

El refinamiento de las técnicas de la evaluación de intangibles es una de las áreas que continúa en debate, y debería ser objeto de una investigación de orden multidisciplinar, una vez que, más que problemas de naturaleza contable, se trata de aspectos de carácter económico, financiero y jurídico.

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, M. G. y Hajj, Z. S. (1997). Mensuração e Avaliação do Activo: Uma Revisão Conceptual e Uma Abordagem do Goodwill e do Activo Intelectual. *Caderno de Estudos*, 9(16), 66-83.
- Almeida, T. A. (2002). *Imaterialidade versus Intangibilidade*. Documento presentado en IX Congreso de Contabilidad, Porto: ISCAP.
- Andrade, G. A. (1997). A Necessária Evolução da Contabilidade. *Revista de Contabilidade do CRC-SP*, 1(1), 15-23.
- Andreu, R. y Sieber, S. (1999). La Gestión Integral del Conocimiento y el Aprendizaje. *Economía Industrial*, 326, 63-72.
- Cañibano, L., Covarsi, M. G. y Sánchez, M. P. (1999). La Relevancia de los Intangibles Para la Valoración y la Gestión de Empresas. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 100, 17-88.
- Carvalho, R. (2002). *Activos intangíveis: sua importância e dificuldades associadas ao seu reconhecimento*. Documento presentado en XII Jornadas Luso-espanholas de Gestão Científica, Covilhã: Universidad Beira Interior.
- Colauto, R. D., Beuren, I. M. y Mambrini, A. (2002). *Indicadores Para a Avaliação da Gestão do Conhecimento em Empresas Comerciais*. Documento presentado en X Congreso de Contabilidad, Lisboa: ISCAL.
- Crawford, R. (1994). *Na Era do Capital Humano: o Talento, a Inteligência e o Conhecimento como Forças Económicas. Seu Impacto nas Empresas e nas Decisões de Investimento*. São Paulo: Atlas.
- Davenport, T. H. y Prusak, L. (1998). *Conhecimento Empresarial. Como as Organizações Gerenciam o seu Capital Intelectual*. Rio de Janeiro: Campus.
- Delaporte, F. (1929). *Concepts Raisonnés de la Science des Comptes*. Documento presentado en VI Congreso Internacional de Contabilidad, Noviembre, Barcelona.
- Diehl, C. A. (1997). *Proposta de um Sistema de Avaliação de Custos Intangíveis*. Porto Alegre. Tesis de Maestría no publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Duarte, D. (2002). *Contabilidade e Relato Social da Empresa: Tendências Internacionais e Práticas em Portugal*. Documento presentado en IX Congreso de Contabilidad, Porto: ISCAP.
- Edvinsson, L. y Malone, M. S. (1998). *Capital Intelectual – Descobrimo o Valor Real da sua Empresa pela Identificação dos seus Valores Internos*. São Paulo: Makron Books.
- Fernández R., Y. y González D., B. (2004). *Los Intangibles: Presente y Futuro de su Contabilización*. Madrid: Harvard Duesto.
- Garcia, Y. V. y Bastos, R. V. (2004). *Análise Empírica da Informação Voluntária Sobre Capital Intelectual no Sector Bancário Espanhol*. Documento presentado en X Congreso de Contabilidad, Lisboa: ISCAL.
- Hansen, M. T., Norria, N. y Tierney, T. (2001). *Aprendizagem Organizacional*. Rio de Janeiro: Campus.
- Hendriksen, Y. y Breda, M. V. F. (1999). *Teoria da Contabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Hendriksen, Y. S. (1982). *Accounting Theory*. New York: Irwin.
- Huang, K. T. y Lee, Y. W. (2000). *Calidad de la Información y Gestión del Conocimiento*. Asociación Española de Normalización y Certificación, Madrid.
- Johnson, W. H. (1999). An Integrative Taxonomy of Intellectual Capital: Measuring Stock and Intellectual Capital Components in the Firm. *International Journal of Technology Management*, 18, 562-575.
- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, Measurement and Reporting*. Washington: Brookings.
- Lev, B. (2003). *Intangibles: Medición, Gestión e información*. Barcelona: Deusto.
- Lopes, I., Martins, M. R. y Amaral, L. A. (2004). *Economia do Conhecimento: a Era dos Intangíveis*. Simposio Internacional Ciencia, Conocimiento y Mercado, Actas del Congreso.
- Macagnan, C. B. (2004). *Activos Inmateriales y su Normalización Contable*. Documento presentado en X Congreso de Contabilidad, Lisboa: ISCAL.
- Machado, Y. y Sousa, J. (2004). *Relato Público na Sociedade do Conhecimento – Contraponto com o Relato Empresarial*. Documento presentado en X Congreso de Contabilidad, Lisboa: ISCAL.
- Martínez, L. (2002). *Gestión del Conocimiento e Intangibles*. Pamplona: Edición Universidad de Navarra.
- Maynard, H. B. y Mehrrens, s. (1999). *A Quarta Onda*. São Paulo: Cultrix.
- Monge P. (2005). Las Normas Internacionales de Contabilidad. *Actualidad Contable Faces*, 8 (10), 35-52.
- Montoro, C. (1999). *Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual – Experiencias en España*. Madrid: Edición

- Euroforum, Instituto Universitario, San Lorenzo de el Escorial.
- Moreira A. C. (2005). *O Desafio da Economia do Conhecimento*, Documento apresentado em Congresso Ordem dos Economistas, Porto.
- Moreira A. C. y Pereira, A. (2004). A Contabilidade e a Intangibilidade da Informação: Desafios Presentes e Futuros para a «Ciência dos Números». *Cadernos BAD*, 2, 92-105.
- Moreno, I. C. (1999). *La Información Contable Sobre los Intangibles: el Caso del Capital Humano. Evidencias Empíricas*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Urbina Criado, M. y Navas López, J. E. (2002). El Capital Intelectual en la Empresa. *Economía industrial*, 346, 163-172.
- Negroponte, N. (1995). *Being Digital*. New York: Alfred Knopf.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H., (1997). *Criação de Conhecimento na Empresa*. Rio de Janeiro: Campus.
- Oliveira, A. B., Arnosti, J. M. y Neumann, R. A. (2002). *A Importância Estratégica da Mensuração do Capital Intelectual: Conhecimento = Factor de Produção*. Documento apresentado en IX Congreso de Contabilidad, Porto: ISCAP.
- Paiva, S. B. (1999), O Capital Intelectual e a Contabilidade: o Grande Desafio no Alvorecer do 3º Milénio. *Revista Brasileira de Contabilidade*, 28(117), 76-82.
- Paton, W. A. (1962). *Accounting Theory*. Illinois: Accounting Studies Press.
- Prahalad, K. C. y Hamel, G. (1995). *Competindo pelo Futuro*. Rio de Janeiro: Campus.
- Skyrme, D. (1997). The Knowledge Economy. sitio web: <http://www.skyrme.com>, 28 Noviembre de 2009.
- Stewart, T. A. (1998). *Capital Intelectual: a Nova Vantagem Competitiva das Empresas*. Rio de Janeiro: Campus.
- Sullivan, P. H. (2001). *Rentabilizar el Capital Intelectual. Técnicas para Optimizar el Valor de la Innovación*. Barcelona: Paidós.
- Sveiby, K. Y. (1998). *A Nova Riqueza das Organizações*. Rio de Janeiro: Campus.
- Sveiby, K. Y. (2001). "Methods for Measuring Intangible Assets". sitio web: <http://www.sveiby.com/articles/Intangiblenethods.html>, 10 de Mayo de 2007.
- Santiago, C. (2003). *POC – Plano Oficial de Contabilidade Comentado*. Matosinhos: Texto Editora.
- Toffler, A. (1970). *Future Shock*. Londres: The Bodey Head.