

8.



*La Calidad Académica,
un Compromiso Institucional*



Cubismo
Detalle del cuadro "Las señoritas
de Avignon" de Pablo Picasso

Aspectos generales del concepto "capital humano"

*Camilo Ernesto Tinoco Bernal
Sylvia Melissa Soler Mantilla*

Tinoco Bernal, C.E. y
Soler Mantilla, S.M.
(2011). Aspectos
generales del concepto
"capital humano"
Criterio Libre, 9 (14),
203-226
ISSN 1900-0642

ASPECTOS GENERALES DEL CONCEPTO "CAPITAL HUMANO"*

CAMILO ERNESTO TINOCO BERNAL**
SYLVIA MELISSA SOLER MANTILLA***

Fecha de recepción: octubre 20 de 2010

Fecha de aceptación: enero 19 de 2011

RESUMEN

El presente artículo es la síntesis del debate de los autores sobre las transformaciones organizacionales basadas en el creciente predominio de los activos intangibles, especialmente del capital humano, para comprender las organizaciones económicas actuales en medio de sus contextos altamente exigentes y variables, como resultado de la fase inicial de una investigación general sobre el factor trabajo de las ESAL (entidades sin ánimo de lucro).

A partir del enfoque tradicional de la firma, el capital humano es el factor que ha transformado los análisis teóricos por su relativamente nueva y creciente importancia, lo que da curso a la necesidad de clarificarlo. Se observa la forma en que la tecnología influye la transformación de la organización moderna y su articulación con el capital humano, para concluir con la relación de posturas que permiten identificar y valorar los activos intangibles basados en este tipo de factor de producción.

PALABRAS CLAVE:

Capital humano, activos intangibles, tecnología, organización económica.

CLASIFICACIÓN JEL:

M00, M12, O14, O15.

* Artículo producto de la investigación. Article, product of research

** Contador público, Universidad Nacional, Especialista en Finanzas, magister en Economía aplicada, Universidad San Pablo CEU España, Consultor económico, Universidad Nacional, Colombia, camiloetb77@gmail.com.

*** Economista, Universidad Nacional, Colombia, Docente Universidad San Martín, melissa@hotmail.com.

ABSTRACT

GENERAL ASPECTS OF THE "HUMAN CAPITAL" CONCEPT

This article summarizes the debate of the authors about the organizational transformations based on the growing prevalence of the intangible assets of human capital. The purpose is to understand the current economic organizations and their highly demanding and variable contexts as a result of the initial phase of a general research about the work factor of non-profit entities.

Beginning with the traditional Firm approach, human capital is a factor that has transformed theoretical analysis due to its relatively new and growing importance, implying the need to clarify the concept. It notes that technology has influenced the transformation of the modern organizations and its articulation with the human capital, to conclude relating postures that identify and value the intangible assets based on that type of production factor.

Keywords: Human capital, intangible assets, technology, economic organization.

JEL Classification: M00, M12, O14, O15.

RESUMO

ASPECTOS GERAIS DO CONCEITO "CAPITAL HUMANO"

O presente artigo é a síntese do debate dos autores sobre as transformações organizacionais baseadas no crescente predomínio dos ativos intangíveis, especialmente do capital humano, para entender as organizações econômicas atuais em meio de seus contextos altamente exigentes e variáveis, como resultado da fase inicial de uma pesquisa geral sobre o fator trabalho das ESAL (entidades sem ânimo de lucro).

A partir do enfoque tradicional da firma, o capital humano é o fator que tem transformado a análise teórica por sua relativamente nova e crescente importância, o que direciona a necessidade de clarificá-lo. Observa-se a forma em que a tecnologia influencia a transformação da organização moderna e sua articulação com o capital humano, para concluir com a relação de posturas que permitem identificar e valorizar os ativos intangíveis baseados neste tipo de fator de produção.

Palavras-chave: Capital humano, ativos intangíveis, tecnologia, organização econômica.

Classificação JEL: M00, M12, O14, O15.

RÉSUMÉ

ASPECTS GÉNÉRAUX DE LA NOTION DU «CAPITAL HUMAIN»

Cet article est un résumé de la discussion des auteurs sur les changements des organisations basés sur la domination croissante des actifs incorporels,

notamment le capital humain, afin de comprendre les organisations économiques actuelles au milieu de leurs contextes très exigeants et variables, à la suite de phase initiale d'une recherche générale sur le travail du facteur ESAL (organisations à but non lucratif).

Le capital humain est le facteur qui a transformé l'analyse théorique a cause de son nouveau importance et en pleine croissance, qui donne effet à la nécessité de clarifier. On observe comment la technologie affecte la transformation de l'organisation moderne et sa relation avec le capital humain, et on conclut avec une pour identifier et valoriser les actifs incorporels en fonction de ce type de facteur de production.

Mots clés: Capital humain, actifs incorporels, technologie, l'organisation économique.

Classification JEL: M00, M12, O14, O15.

1. INTRODUCCIÓN

Los entornos cambian acelerada y drásticamente retando las capacidades corporativas y del trabajo que distan de manera sensible de los enfoques tradicionales de las teorías de la firma, en los cuales los contextos suelen ser estables. Las condiciones internas de las organizaciones, afectadas por las tecnologías de punta, se rediseñan en forma permanente y allí el recurso humano adquiere renovada importancia.

A nivel teórico, los modelos de Becker (1993) y Lev (2001) ofrecen estructuras analíticas para comprender el nuevo rol del trabajo, en las organizaciones empresariales y en las economías. Sin embargo, en el campo específico de las entidades de índole social, algunos aspectos del tratamiento convencional del factor no son suficientes para explicar la complejidad del fenómeno, dado que el proceso de construcción de modelos de valoración del mismo como activo intangible está en su etapa inicial.

El capital humano en la nueva economía es el motor del desarrollo organizacional, constituyendo la principal ventaja de las compañías para desenvolverse en sus entornos. En el sector social, este recurso adquiere características específicas que deben ser tratadas a través de modelos generales que permitan comprender el valor corporativo que representan y su función en el cumplimiento de las misiones particulares.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente artículo condensa elementos básicos para la investigación general sobre el factor trabajo en las entidades sin ánimo de lucro, dado que su fase inicial requiere la clarificación de los significados y los tratamientos del recurso humano en las organizaciones. Esto

se trabaja a partir de los enfoques de valoración de los intangibles basados en el capital humano, con el propósito de orientar procesos de medición en las fases posteriores.

En la primera parte se ofrece una breve comparación entre el enfoque tradicional del factor trabajo y las nuevas modalidades del capital humano, resaltando la importancia del proceso en el cual el primero se convierte en el segundo. Seguidamente se analiza el rol de la tecnología en el cambio de condición, resaltando elementos de complejidad a partir de las características del capital humano propias de cada organización.

En el tercer apartado se observan las perspectivas de identificación y valoración de

los intangibles, que abarcan las diferencias del valor de la organización contable y de mercado, los sistemas de indicadores, las estimaciones de costos y rentabilidades y los modelos generales, para terminar con las conclusiones que apuntan hacia rutas de trabajo a partir de los aspectos en los cuales los métodos organizacionales comunes resultan insuficientes para el tratamiento de las entidades sociales.

La metodología es descriptiva, ya que el análisis se limita a la caracterización de los diversos enfoques de acuerdo con sus elementos principales que son puestos en común frente a las necesidades de interpretación y valoración del capital humano en las entidades sin ánimo de lucro.

2. ASPECTOS GENERALES DEL “CAPITAL HUMANO”

La teoría de la firma se ha visto enriquecida recientemente con los análisis de las estructuras organizacionales. El tratamiento tradicional del tema ha referido condiciones de optimización en sistemas de economía abierta y economía cerrada, bajo el supuesto de competencia perfecta o admitiendo competencia monopolística (Varian, 2002). Las formas específicas se abstraen en las funciones de producción, que admiten diversas combinaciones de factores para niveles resultantes o cantidades que se ofrecen en los mercados.

Dentro de todas las posibilidades existentes, sólo una, ajustada a las condiciones de equilibrio del mercado, permite la maximización de los beneficios y por tanto, opera como un estándar, que una vez alcanzado constituye un horizonte estático sobre el cual la firma se mantiene, a menos que la economía sufra un shock exógeno. Una vez que los mercados son los que se ajustan para la determinación de los precios, la estructura organizacional no se consideró un fenómeno de interés para el análisis económico y se confinó a los ámbitos aplicados de la gestión y los negocios.

No obstante, la evidencia empírica de los incrementos de productividad y beneficios sostenidos, entre otros factores, llevaron a la convicción de que las condiciones internas organizacionales jugaban un rol importante en las economías, especialmente en los tiempos presentes, cuando las tecnologías han permitido un acelerado avance en los procesos operativos, así como la expansión de la capacidad comercial de las organizaciones. Dos corrientes principales convergieron en los nuevos enfoques del estudio de la firma: las teorías del capital humano, desarrolladas por varios autores, entre los que se destaca el Nobel de economía de 1992, Gary Becker (1993) y las teorías de los activos intangibles, cuyo máximo representante es Baruch Lev (2001).

“La productividad de las economías modernas depende en gran medida de lo que se invierte en la adquisición de conocimientos y habilidades. Sin embargo, las estadísticas gubernamentales no incluyen los gastos en capital humano como ahorro o inversión.”

La educación, la capacitación laboral, el gasto en instituciones especializadas y en los servicios de salud contribuyen al capital humano, que es una parte integral de la riqueza de las naciones (...) De hecho, los economistas estiman que el capital humano es responsable de más de la mitad de la riqueza de Estados Unidos y de otros países desarrollados" (Becker, 2002).

Ambas posturas teóricas se caracterizan por dar al factor trabajo una nueva dimensión en los contextos económicos, a través de la forma activa y progresiva de engranarse en la estructura organizacional. Las organizaciones sociales y empresariales se disponen de acuerdo con la función que cumplen en las economías; los bienes que generan, los servicios que ofrecen, las condiciones de su entorno. Durante su vida útil van dotándose de bienes patrimoniales, maquinaria y equipo, materiales y otros recursos físicos, así como de liquidez monetaria.

Estos recursos, en cuanto a su óptimo manejo, acapararon la atención en los análisis aplicados, en una justa consideración de su importancia en el proceso productivo, llegándose a un conjunto de contribuciones destacadas que han desembocado en la perspectiva de la calidad. Pero, mientras los recursos materiales fueron descritos, investigados y manejados con efectividad, un amplio debate se ha mantenido para la comprensión y medición de los recursos humanos, desde el taylorismo y el fayolismo hasta los modernos enfoques de las teorías de la organización, que se basan en la calidad, donde es crucial la actitud, junto con los valores y la formación del trabajo. Los nuevos enfoques están dando una "nueva valoración" a este recurso.

En las compañías tradicionales el factor trabajo siempre jugó un rol especial, pero se subestimó su importancia bajo perspectivas excesivamente mecanicistas y verticales, donde los seres humanos se consideraban a nivel cultural como una parte más del engranaje productivo. Desde la década de 1960, con las investigaciones de Elton Mayo en Hawthorne, que sentó las bases de las corrientes administrativas basadas en la

satisfacción del factor trabajo (Dávila, 1996), se ha mantenido un creciente interés (algunas veces mayor, otras menor) sobre las condiciones del trabajador y su productividad, desde una perspectiva humana-humanista.

A partir de estas perspectivas se encuentra que la descripción y la explicación de la situación de muchas organizaciones empresariales del mundo contemporáneo exigen una referencia más compleja que la función de producción tradicional (Sunder, 2005). En relación con la formulación de la organización como una estructura social productiva privada, pública o mixta, para el provecho particular o de corte social, se requiere un modelo más amplio que abarque todos (o trate de hacerlo) los elementos que comprende la organización. Dado que tradicionalmente los procesos empresariales han sido eficaces en el manejo de los activos físicos y no hay ninguna razón para pensar que podrían dejar de serlo, la nueva forma de actuación del sistema organizacional-empresarial determina y está determinada por el nuevo rol de los intangibles.

Si bien se conoce que las organizaciones están condicionadas tanto por factores internos como externos, su abordaje es complejo porque en la medida en que afectan las estructuras de las firmas, representan valores y causan (crean) valores. La situación es compleja porque estos diversos factores producen efectos también diversos, por lo que su influencia sobre cada organización empresarial depende de su estructura específica. Pretender la generalización de los conceptos y estrategias derivadas de ellos para la modelación económica hace entrar en conflicto el carácter diferencial de los elementos y sus consecuencias, con las necesidades de generalización dar una interpretación formal y abarcativa.

Sin embargo, en sus rasgos más básicos, referidos al lugar dentro de la estructura organizacional y a la creación de valor, estas variables han sido tenidas en cuenta dentro de la modelación, de forma que sirven de base para diversos casos prácticos. Es necesario además, que puedan ser "visibles" a través de las operaciones y resultados

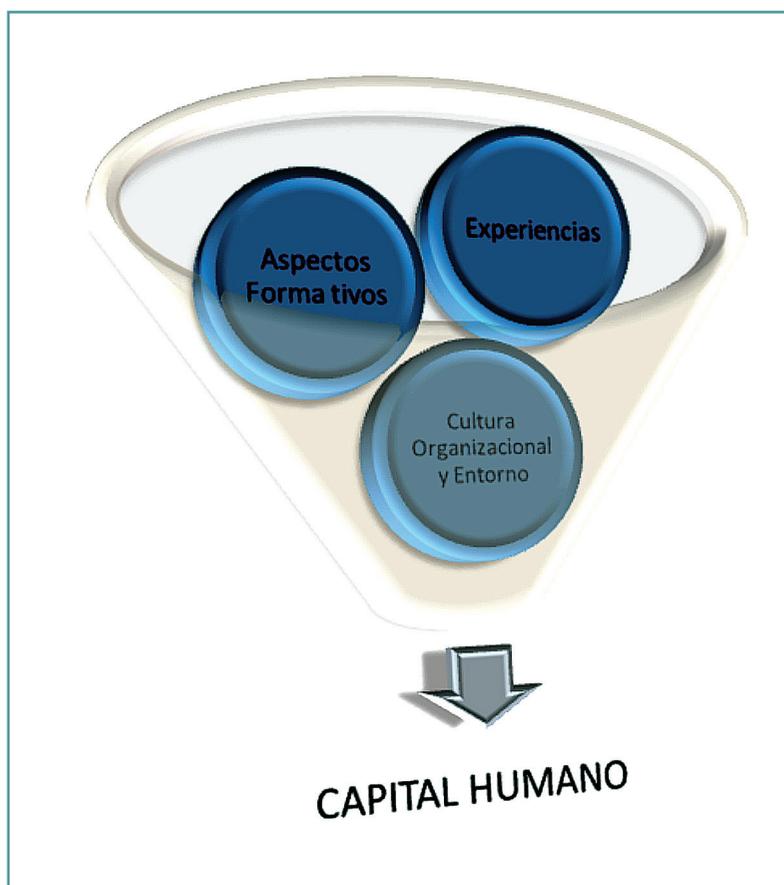
de las compañías, pues cada vez más ganan mayor relevancia en comparación con los recursos materiales (Lev, 2001). Además, porque de ellos depende la estructura organizacional específica de cada negocio o labor.

Un primer paso en el propósito de analizar la nueva dinámica económica del factor humano en las organizaciones es la clarificación de las condiciones bajo las cuales el trabajo se convierte en capital, pues sin una correcta identificación no es posible lograr una valoración objetiva. En este sentido, resultará pertinente diferenciar y caracterizar niveles de trabajo en la organización, así como visibilizar la forma en que cada nivel se articula con la estructura organizacional general. El nuevo rol de tal factor en las firmas depende de los nuevos medios de que se dispone para el trabajo; en el gráfico siguiente se resumen

algunos aspectos generales que deben tenerse en cuenta en este propósito (Figura 1).

La formación académica en instituciones especializadas ofrece la base de conocimientos y las capacidades a partir del reconocimiento de teorías y síntesis de casos críticos (análisis de coyuntura) en contextos similares (Becker, 1993), mientras que los aprendizajes en el hacer, en la especialización y la profesionalización refieren a la dimensión empírica de los saberes, aspectos que convergen en la productividad. De la misma manera, para poder desarrollarse, ambos aspectos requieren un ambiente propicio, dado por la cultura organizacional eficaz y un entorno de oportunidades. El paso de un nivel básico de funcionalidad en el factor trabajo a la condición de capital humano exige una transformación cualitativa de las condiciones personales y ambientales.

Figura 1. Capital Humano



“... entre las principales características de las empresas modernas se destaca la capacidad para aprovechar los avances tecnológicos, informativos e intangibles que ofrece el medio, por lo cual son organizaciones basadas en la información, la comunicación y el conocimiento, aspectos de los cuales depende su productividad y su sostenibilidad. Una vez se adaptan, diseñan y toman del medio diversas oportunidades, la estructura organizacional permite seguir creando espacios donde se desarrollen estos factores internamente.”

3. EL PAPEL DE LA TECNOLOGÍA

El momento presente lleva a que los diferentes sectores económicos adquieran y aprovechen en sus diferentes procesos los grandes avances informáticos e intensifiquen el uso de canales tecnológicos de comunicación para proyectarse y enfrentar el mercado. Esta etapa ha sido llamada por algunos autores la Nueva Economía (Barea y Billón, 2002), significando que la organización moderna está implementando un conjunto de medidas en su interior y en la relación con el entorno, basadas en recursos de naturaleza intangible, y que está incluida en un entorno de veloces cambios relacionados con el flujo de información.

Esto porque a pesar de que la tecnología sea material, el producto de su operación en las compañías reviste aspectos de cultura organizacional y de gestión más amplios. El proceso productivo ha cambiado ostensiblemente desde la clásica producción industrial hasta hoy, gracias al advenimiento de nuevos medios tecnológicos de punta. Aparejado al uso intensivo de estos recursos aparecen los nuevos retos para el factor trabajo, pues debe estar en condiciones de crearlos y adaptarlos; de acondicionarse y apropiarse de los procesos de cambio.

Las firmas modernas se debaten en la articulación de dos factores: entornos velozmente cambiantes e implementación de estrategias basadas en los recursos intangibles, aspectos que caracterizan el proceso empresarial de la actualidad (Barea y Billón, 2002; Lev, 2001). La nueva estructura organizacional basada en los intangibles y entre ellos, con particular importancia, el capital humano se va generalizando a medida que los mercados posibilitan la articulación empresarial, la expansión y las redes (Feria, 2005). Las nuevas organizaciones, por tanto, deben ser flexibles para su adaptación constante, eficaces para el cumplimiento de sus objetivos e innovadoras para competir.

Los mercados se ampliaron, permitiendo el acceso a lugares que en épocas remotas representaban excesivos costos de transporte y comercialización, aislamiento del proceso productivo, también se trataba de mercados con limitaciones legales para la participación. Hoy día las organizaciones se han visto abocadas a ofrecer bienes y servicios más globales, de forma que sus características, precios y usos puedan ser apreciados por diverso tipo de consumidores, y con base en sus modelos productivos propios deben crear innovaciones que les permitan responder a una creciente demanda.

La tecnología, unida a las condiciones del mercado, exige de las compañías una nueva cultura basada en la información (Nosnik, 2005) que le permita modernizar los procesos, desarrollar programas de innovación productiva y sobre todo, potenciar el recurso humano de la organización para la restructuración interna, el cumplimiento de los objetivos y el aprovechamiento de las oportunidades del medio, en cuanto a la creación y participación en redes, alianzas estratégicas, convenios, acuerdos y todo tipo de relaciones interorganizacionales tendientes al crecimiento y la sostenibilidad de las partes involucradas (Feria, 2005) (Figura 2).

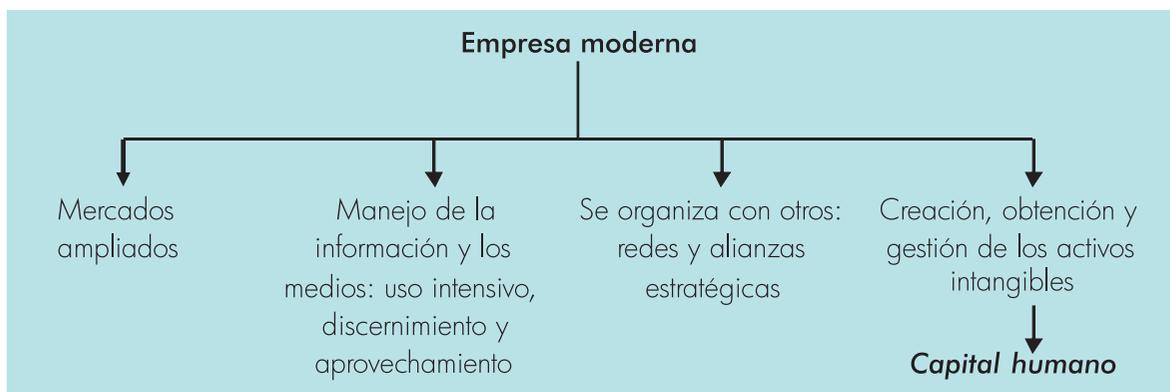
El capital humano se convierte en motor del desarrollo organizacional puesto que garantiza la puesta en marcha de la planeación, la innovación, la gestión y la productividad, aspecto con el que principalmente se han relacionado (Becker,

1993), pero no en el sentido convencional, sino de acuerdo con los estándares necesarios en la actualidad. Según García Tapial (2002) se observa que la calificación del personal es hoy la principal ventaja de las compañías, de modo que el capital intelectual que consiste en los recursos humanos, las relaciones con el entorno, especialmente con los clientes, y la estructura organizacional, es el fundamento de la valoración y prestigio social de las mismas.

En síntesis, entre las principales características de las empresas modernas se destaca la capacidad para aprovechar los avances tecnológicos, informativos e intangibles que ofrece el medio, por lo cual son organizaciones basadas en la información, la comunicación y el conocimiento, aspectos de los cuales depende su productividad y su sostenibilidad. Una vez se adaptan, diseñan y toman del medio diversas oportunidades, la estructura organizacional permite seguir creando espacios donde se desarrollen estos factores internamente.

En el caso del capital humano, que para muchas empresas consiste en el principal factor de generación de ingresos y de posicionamiento, e incluso de la valoración comercial de la organización, se trata de personal seleccionado cuidadosamente por su nivel de calificación y aptitudes personales, que en forma permanente se está actualizando individualmente y a través de los programas de formación en el trabajo que las compañías diseñan para propiciar mejores interacciones y resultados del personal.

Figura 2.



Estos programas generan erogaciones presupuestarias que suelen tenerse en cuenta como gastos y que las nuevas teorías propenden porque se consideren como inversiones (Becker, 1993). Sin embargo, esto reviste gran complejidad puesto que los recursos intangibles, entre los que se encuentra el capital humano, difieren entre organizaciones y en cada caso específico, hay dificultades para su delimitación y valoración (Lev, 2001). De la misma manera, ha de tenerse en cuenta que el capital humano en su forma general, a nivel organizacional se vuelve particular y por tanto, adquiere diferente importancia dependiendo de los procesos en los cuales se utiliza como factor.

Esto porque las organizaciones productivas y comerciales son un marco en el cual se crean condiciones para que el capital humano se desarrolle y consolide, pero éste por sí mismo cumple su propio proceso de perfilamiento, que puede alcanzar niveles máximos o rezagarse en etapas intermedias; es decir, que admiten diferentes grados de eficiencia, pues hay resultados particulares de la formación profesional y de la capacitación.

En general, las organizaciones se adaptan en el ámbito tecnológico dependiendo de su tamaño,

puesto que éste se relaciona estrechamente con su capacidad económica para rediseñarse. Sin embargo, algunas organizaciones con recursos limitados pueden desempeñarse de manera eficaz a partir de la flexibilidad con que están estructuradas y de la fuerza para identificar y aprovechar las oportunidades que hay en el medio.

La incorporación de tecnología se ha masificado de modo suficiente en la actualidad, en medio del proceso que, como se ha mencionado, se conoce como "Nueva Economía" (Barea y Billón, 2002), pero el aprovechamiento de los recursos de punta está restringido a las organizaciones que pueden desarrollarlos o adquirirlos a corto plazo. Estos aspectos nuevamente desembocan en los activos intangibles basados en el recurso humano, que es el factor que posibilita la innovación tecnológica y su adaptación.

Dadas todas estas circunstancias, el contexto exige un análisis de los activos intangibles dentro de cada organización, permitiendo la identificación y descripción de factores relevantes conducentes a la maximización de la productividad de estos factores. Es necesaria además la generalización de los conceptos para cimentar la medición y valoración adecuada de los intangibles.

4. IDENTIFICACIÓN, DISTINCIÓN Y RUTAS DE VALORACIÓN DE LOS INTANGIBLES - CAPITAL HUMANO

La forma más básica de conceptualización de los intangibles es en oposición a los activos tradicionales, por su naturaleza no material (Lev, 2001). Los recursos de este tipo tienen un carácter abstracto; no cuentan con un referente físico. Dado lo que no es un activo intangible, su representación consiste en manifestaciones a través de elementos constitutivos e impactos. El capital humano es intangible, pero el factor trabajo, en su forma básica, también lo es, lo que conlleva la necesidad de clarificar aún más la identificación.

Los intangibles además se pueden considerar exclusivos, tanto por pertenecer al ser humano, que es el que toma la decisión de aplicar el recurso a la productividad, como por el hecho de que las organizaciones cuentan con sofisticados mecanismos de contratación para garantizar la permanencia del capital humano o porque sus logros se encuentran protegidos por derechos de propiedad intelectual (Sunder, 2005). La propiedad sobre el recurso, a partir de su utilización, conlleva el énfasis en la rentabilidad.

Estas condiciones identifican los activos de su tipo con los procesos de vanguardia en la producción y con la gestión de alto nivel, pues cabe la posibilidad de que existan valores de naturaleza intangible que no necesariamente producen un incremento en el valor de la empresa, ni tienen impacto en la productividad. Este es el caso de ciertos canales de comunicación, o de información disponible que no se utilizan en los procesos habituales de la organización.

Sin embargo, tal postura representa una limitación en el sentido de que se restringen activos cuyos efectos son potenciales o poco evidentes, porque se manifiestan más en el contexto, por ejemplo, en las versiones de clientes, competidores y/u organizaciones interesadas en establecer vínculos, más allá de lo que la organización puede identificar por sí misma. De otro lado, muchos de los procesos en fase de investigación y de preoperación no podrían ser valorados en su real magnitud, sólo hasta el momento en que se ponen en contacto con el medio.

Las expectativas sobre tales procesos y los bienes o servicios que generan se han utilizado como medios para superar estas limitantes del análisis de los recursos intangibles, algunas veces teniendo en cuenta los costos como base de la proyección de rentabilidades (Lev, 2001). Pero, la postura basada en la productividad y rentabilidad de los activos sólo aborda una parte del problema y está sesgada por la favorabilidad de los proyectos que se emprenden en las organizaciones, así como por una significativa incertidumbre sobre los resultados de tales proyectos.

Así las cosas, de manera complementaria, otras posturas abogan por una identificación basada en la caracterización (Lev, 2001). Esta incluye la información que contienen, la propiedad, los usos y los demás recursos con que interactúa, apuntando a la definición de los intangibles basada en el manejo de información y el conocimiento (Canals, 2003). La postura argumenta a favor de una ventaja competitiva a partir del capital humano, que configura la cultura

“ ... el contexto exige un análisis de los activos intangibles dentro de cada organización, permitiendo la identificación y descripción de factores relevantes conducentes a la maximización de la productividad de estos factores. Es necesaria además la generalización de los conceptos para cimentar la medición y valoración adecuada de los intangibles. ”

“A partir de las posturas ortodoxas de la teoría de la firma, el objetivo primordial es la maximización de los beneficios a través de la productividad óptima de los factores de producción, dados sus costos.”

de las organizaciones. La caracterización se basa en los elementos expuestos en la Figura 3.

Como puede observarse, estos ítems de caracterización, aunque se asocian a todo tipo de activos intangibles, se pueden observar exclusivamente con relación al capital humano, para el cual cada uno de los aspectos relaciona una forma en que se manifiesta en los procesos de las organizaciones, pues se articulan en los procesos, modificándolos y haciéndolos más acordes con la cultura, se desarrollan, son flexibles en el interior de la organización, se aprecian y generan mejores resultados en los procesos.

Finalmente, es necesario mencionar que no se eleva a la condición de capital a todos los valores que tienen lugar en las interrelaciones dentro de las firmas, sino que algunos autores como Lev (2005) proponen observar exclusivamente todos los intangibles que se consideran conscientemente valiosos para las organizaciones, porque se han comprado o porque se ha incurrido en un volumen significativo de gasto para desarrollarlos en su interior, de manera intencional. Es admisible algún grado de subjetividad, desde la organización, para definir estos activos y más aún, existe el riesgo de que no lleguen a ser nunca "capital" en la función de producción particular. Los aspectos principales bajo este enfoque se pueden apreciar en la Figura 4.

Este enfoque se deriva de la implicación esencial de los activos intangibles: son valor y generan valor para las organizaciones, y por tanto, en su condición de activos productivos, son capital intangible. A partir de las posturas ortodoxas de la teoría de la firma, el objetivo primordial es la maximización de los beneficios a través de la productividad óptima de los factores de producción, dados sus costos.

Los costos de los activos intangibles no siempre están claramente determinados, por lo que la postura implica asumir como tales sólo aquellos que tienen un valor económico diferenciado y

Figura 3.

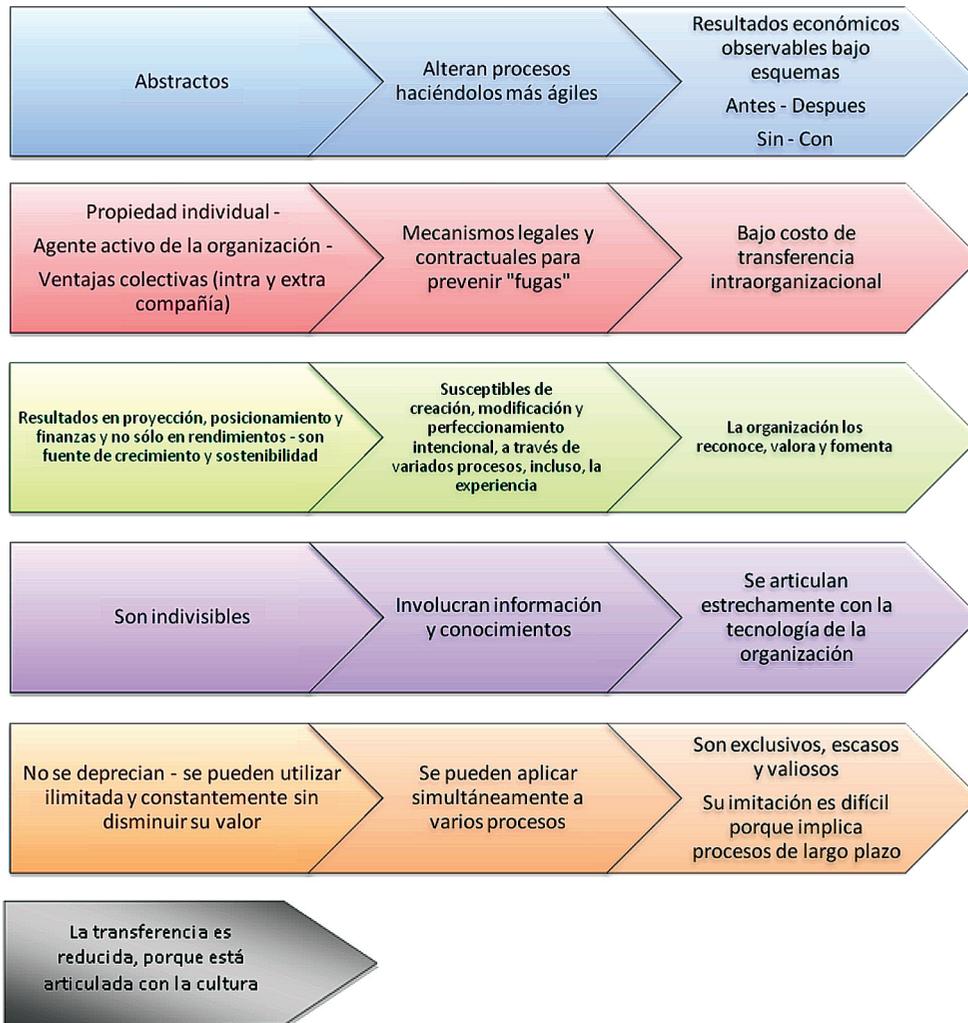
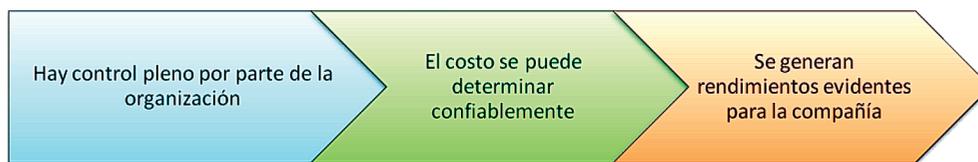


Figura 4.



significativo para la organización. El proceso de maximización además requiere el análisis del tipo de retornos a los intangibles, porque bajo condiciones de apreciación del factor es posible que no se presenten rendimientos

decrecientes como se supone para los demás recursos productivos. Pese a estas observaciones, en términos de la condición de capital es posible hallar condiciones óptimas en cada período de tiempo.

La creación de valor es además un hecho relativo, los recursos del conocimiento, que se basan en el capital humano, pueden crear el valor, no hacerlo, o incluso destruirlo (Canals, 2003), sin que se desarrolle ninguna transacción en el entorno corporativo. Un ejemplo sencillo sobre este punto es la investigación en laboratorios en donde se están alcanzando nuevos productos con mejores condiciones de uso para los consumidores, sin que aún se hayan llevado al mercado, lo que es en su forma estándar una creación de valor; pero también puede ser que el proceso desarrollado en el laboratorio no conduzca a ningún resultado adecuado que pueda incursionarse en el mercado, o que arroje la pertinencia de sustituir un producto con reconocimiento, que a pesar de contar con un estudio de mercados, no cubra las expectativas del público. Otro ejemplo conocido de crear o no valor, o destruirlo, también aplica al campo de la gerencia corporativa.

En el Cuadro 1 se presenta un resumen de las posturas sobre los activos intangibles.

La síntesis de las diferentes posturas frente a los intangibles permite identificarlos como recursos productivos de naturaleza inmaterial, cuya representación efectiva dentro de la organización afectan las formas de los procesos, las estructuras de trabajo, el desempeño en los mercados, el posicionamiento y a través de los resultados en los niveles de producto, conlleva efectos en los estados financieros de las compañías.

Un reto adicional se presenta en cuanto a la forma de medir los recursos intangibles, más allá de los métodos tradicionales basados en nóminas y otros gastos, pues los fenómenos asociados al factor trabajo presentan mayor intensidad y frecuencia, permitiendo distinguir entre una fuerza laboral básica y un activo con productividad diferente, nominado capital humano. La valoración o medición es un factor importante para explicar a su vez el valor de la organización en el mercado (Lev, 2001).

La conciencia del auge de los intangibles, en especial, del capital humano, conlleva políticas de gestión del recurso, lo que amerita procesos de seguimiento y evaluación para observar el impacto de tales acciones sobre las compañías, dado que a medida que se consolidan las nuevas estructuras económicas, hay suficiente reconocimiento del rol de los intangibles, así como de su necesidad de incorporarlos a la planeación y su implementación.

Un punto de partida para estos fines ha sido la observación detallada de la dinámica de los recursos humanos organizacionales, que se ha hecho desde diversas perspectivas. Cuando se trata de activos como marcas o innovaciones, los costos de publicidad y de la actividad investigativa, respectivamente, han sido fuentes importantes para su análisis, al proyectar rendimientos con base en inversiones con metodologías tradicionales. Pero, en el caso del

Cuadro 1

Posturas analíticas de los AI (activos intangibles)			
Por oposición al activo físico	Por agregación de valor a la empresa	Por caracterización	Por transacción o creación intencional
El AI es una entidad inmaterial, que no tiene soporte físico	El AI es el recurso intangible que produce rendimientos financieros presentes o futuros	Los AI se componen de información y conocimiento, que sólo algunas veces es codificable y cuyos derechos de propiedad no están bien definidos	El AI es el que considera importante y valioso en la empresa y por eso lo consigue o lo crea a través de una acción pensada y controlada para tal fin

capital humano, como se ha observado, no es suficiente relacionar los sobrecostos en honorarios o los gastos de formación.

Se ha mencionado que elementos de la cultura organizacional crean condiciones específicas para que el capital humano se desarrolle de diferente manera. La cultura se nutre de la historia institucional, las condiciones del entorno que involucran la trayectoria propia y de otros en los mercados, las experiencias habituales y excepcionales, las oportunidades, la regulación y demás. Todo esto refiere aspectos cualitativos que afectan la valoración y el riesgo de llegar a conclusiones sólo aproximadas de la realidad organizacional, pues si bien no es factible pretender la exactitud, sí es necesario contar con herramientas que permitan una representación adecuada.

Teóricos como Lev (2001) proponen que los intangibles sean agrupados como una única categoría conceptual y contable, a fin de que sean tratados y gestionados de manera individual, persiguiendo el objetivo de cubrir una necesidad de información intraorganizacional, del contexto y de los organismos de control, así como para favorecer los procesos de gestión y planificación, mejorar la claridad y transparencia en la valoración de las organizaciones y permitir un uso financiero del conjunto de bienes que los constituyen. De manera simultánea, se observan beneficios en cuanto a la información y los riesgos de los inversionistas, el impacto en el entorno y las externalidades positivas sobre las economías.

Una primera forma de abordar el tema de la medición parte de la contraposición activo físico vs. activo intangible no sólo en su representación sino, principalmente, en la manera en que se acoplan a las estructuras productivas y, por ende, en los resultados de su operación, que en el caso del capital humano está implicando el liderazgo de procesos. Mientras los rendimientos sobre los stocks, asociados en principio a los factores materiales, se pueden deducir con facilidad, de acuerdo con los históricos y los cambios en los recursos e insumos, los que corresponden a los

“*Se ha mencionado que elementos de la cultura organizacional crean condiciones específicas para que el capital humano se desarrolle de diferente manera. La cultura se nutre de la historia institucional, las condiciones del entorno que involucran la trayectoria propia y de otros en los mercados, las experiencias habituales y excepcionales, las oportunidades, la regulación y demás.*”

“Una organización se valora en el mercado de acuerdo con las percepciones que deriva, de acuerdo con la cobertura y precios de sus servicios y no de manera exclusiva a través del análisis financiero. Además, los mercados de valores no siempre son competitivos y eficientes, de tal manera que permitan una valoración objetiva a través de las transacciones.”

flujos presentan problemas por la acumulación que se da en medio del proceso productivo.

Ni siquiera cuando se trata de intangibles de naturaleza no humana, como las marcas, la información privilegiada, las relaciones interinstitucionales, y otros, se puede hablar con suficiente ecuanimidad de stocks de intangibles. Sin embargo, la posibilidad de tratar estos activos de la misma manera que los físicos, es un método convencional que resalta el nivel de capital humano o de otros activos disponibles en un período y realiza su valoración como un precio para un stock de unidades, como ha sido el caso de las compañías que laboran principalmente por internet (Lozano, Fuentes; 2005). Este tipo de valoraciones suelen estar bastante afectadas por la subjetividad.

Algunos autores y empresarios han considerado que en las economías modernas los intangibles tienen mayor importancia que los activos físicos (Lev, 2005). Se supone que las empresas de servicios y comerciales cuentan con los activos intangibles como los principales generadores de valor, así como en las grandes compañías en las cuales los equipos de dirección y gestión y de investigación y desarrollo son altamente calificados, de modo que lo estratégico se desarrolla en el campo de lo intangible, pues cada vez más empresas funcionan basadas en las ideas y conocimientos que generan y esto es lo único que les garantiza la supervivencia.

Sin embargo, la opinión más extendida en la actualidad es la de la complementariedad, porque el capital humano puede alcanzar mayores progresos si cuenta con los medios adecuados y porque si existen los recursos, éstos van demandando nuevos retos para quienes disponen de ellos (Lev, 2005). De hecho, los intangibles son muy eficaces en la generación de valor, pero no tienen la facultad de conservarlo en la misma medida en que se puede hacer con los bienes físicos y el patrimonio (Lev, 2005). Los activos físicos siguen evidenciando su importante cuota entre los recursos de la organización, pero esta no es simplemente la suma de recursos, sino

que el todo está sustentado principalmente en los valores de su cultura, en su potencial humano y en su capacidad para proyectarse, todo lo cual es de naturaleza inmaterial.

Los procesos de valoración de estos activos han variado entre diversas alternativas que parten de la creación de conjuntos de cuentas muy detallados y registros inventariables sobre aspectos constitutivos de la cultura, pasando por conjuntos de indicadores, estimaciones del impacto sobre el valor de la organización e incluso modelos. Se trata de superar la visión tradicional del valor contable de los activos en que se manejan los costos menos la depreciación, de forma que se abre un panorama en el cual convergen diversas alternativas de valoración, más allá de una posición única, homogénea para todo tipo de intangibles. Un grupo de opciones permite la selección para determinados casos (Sunder, 2005).

Con el auge de la internet y las organizaciones del sector informático, se hicieron notorias distinciones entre el valor contable basado en los recursos materiales y la valoración comercial de las compañías, especialmente por su dinámica en las bolsas de valores¹, hecho que llegó a un álgido punto de debate con el quiebre de algunas de estas compañías, que puso de relieve

las consecuencias de esta distinción (Lozano, Fuentes; 2005). La forma más sencilla de explicar la diferencia entre lo “real” y lo intangible adujo que tal diferencia no existe en su dimensión, sino que en el primer contenido faltó incluir los recursos disponibles intangibles, por lo que su valor es la diferencia citada (Lev y Gu, 2001).

El problema de este enfoque es que la valoración del mercado obedece a las tendencias de los incentivos a la inversión y las expectativas, más que a un reconocimiento de la situación particular de las compañías; si bien estos aspectos pueden estar relacionados, no significan directamente lo mismo. Una organización se valora en el mercado de acuerdo con las percepciones que deriva, de acuerdo con la cobertura y precios de sus servicios y no de manera exclusiva a través del análisis financiero. Además, los mercados de valores no siempre son competitivos y eficientes, de tal manera que permitan una valoración objetiva a través de las transacciones.

De otro lado, la diferencia entre el valor en libros y el valor de mercado no tiene en cuenta las características y la creación de valor que se ha asociado con los intangibles (Lev, Gu, 2001). La crítica a la ponderación que hace el mercado de las organizaciones ha sido expuesta por Lev

Figura 5.



¹ Un ejemplo de esta situación es el de la empresa de internet Terra Networks, que obtuvo pérdidas en el año 2000 pero fue una de las empresas con mayores incrementos en el valor de sus acciones en la Bolsa de Madrid. También Yahoo que en 1998 tenía 497 millones de dólares de activos y estaba cotizada en Bolsa por 18.850 millones, con un déficit acumulado de 44 millones, entre otros casos. (Rodríguez, 2004).

y Gu (2001, apartado 1): *"Esta aproximación es insatisfactoria porque está basada en dos supuestos débiles: que no hay desvaloración en los mercados de capital (...) y que los valores históricos del balance de los activos refleja sus valores corrientes"*.

Así las cosas, el concepto de valor como un precio que un agente paga o está dispuesto a pagar por un bien está ampliamente cuestionado porque los precios suelen presentar distorsiones; en el caso de los intangibles, el valor depende de las características del bien, de su articulación en los procesos organizacionales, de su forma de crear y mantener valores agregados y de su potencia para continuar creando. Un precio no siempre puede reflejar el valor intrínseco de un bien.

De otro lado, dado que la diferencia entre el valor en libros y el valor de mercado siempre ha existido, indica que existen factores que la generan más allá de los intangibles. Aunque la distancia tenga mayor intensidad en la época actual, una medición debería permitir la explicación de las proporciones que se deben a los activos inmateriales y a los factores estructurales, ambientales o de otra índole, en tal diferencia. Lo que es evidente es que las decisiones del mercado se toman cada vez más con mayor independencia de los estados financieros y en parte, hay un efecto plausible de los intangibles.

Paralelamente a lo que ha estado sucediendo en los mercados de valores, las compañías han ido creando sus propios sistemas de indicadores para fundamentar la valoración de los intangibles (Lev, Gu, 2001; apartado 1). Estas relaciones permiten tener una idea global de las organizaciones que las poseen, pero son difíciles

de transferir a otros contextos, pues se generan en forma particular. Estos sistemas tuvieron su inicio en grandes compañías, algunas de los sectores tradicionales y otras del sector financiero como compañías bancarias y aseguradoras, en las cuales existe una capacidad considerable de evaluación y determinación de los factores constitutivos en sus procesos, implicando que sus condiciones no sean replicables, aunque han sido fuentes favorecedoras del debate y han operado también como guías metodológicas.

Los sistemas de indicadores han operado por lo común, como informes complementarios a los estados financieros y si eran incluidos en ellos, se han utilizado para comparar situaciones "sin-con". Esto se deriva del hecho de que hay una metodología financiera generalizada que se cumple como requisito legal y las innovaciones se hacen teniéndola como referente de base. Entre los pioneros se encuentra el caso del Banco Bilbao Vizcaya, BBVA, que elabora desde 1995 un informe de capital intelectual en el que incluye las observaciones de la alta gerencia en relación con este activo intangible basado en el factor humano². En el mismo año, 1995, la empresa sueca SKANDIA AFS, presentó sus informes financieros incluyendo los activos intangibles y un documento adicional, también sobre el capital intelectual³.

Estos instrumentos generan conocimiento sobre la situación práctica de la empresa, analizando aspectos relevantes en sus ámbitos operativos y administrativos con base en el capital humano, que se maneja a nivel interno, pero incluso, también evaluando el grupo humano externo (clientes, competidores, apoyos, otros), identificando factores de éxito y rutas para la gestión. Tienen una importancia crucial para la

² Posteriormente, en 1997, se invitó al grupo BBVA a participar en el "Proyecto Intellect", patrocinado por Euroforum, que tuvo entre sus objetivos la generación de un modelo de medición para servir a los usuarios externos de las organizaciones, con base en Rodríguez (2004). (En: 4. Activos Intangibles; 4.4 Teoría de Valoración de Empresas; e. Capital Intelectual: Modelo del BBVA).

³ Rodríguez (2004). (En: 4. Activos Intangibles; 4.4 Teoría de Valoración de Empresas; c. Contabilidad de los Activos Intangibles). Se denominó "Skandia AFS: Balanced Annual Report on Intellectual Capital" y más tarde, incluyendo nuevos desarrollos, Skandia Navigator.

organización y pudiesen tener mayores impactos en el entorno, si continúan expandiéndose como herramientas de la evaluación y la planificación.

Desde otra perspectiva, se ha desarrollado una corriente de medición que privilegia la estimación de costos y rentabilidades de los intangibles (Lev, 2005). En cuanto a la primera categoría, a través de la identificación de gastos necesarios para construir u obtener el activo, así como para su sostenimiento y desempeño efectivo, se determinan los valores iniciales del intangible, para ser complementados con el valor presente de las rentabilidades esperadas que se derivan de los estudios de mercado y la proyección de la organización. Estas consideraciones implican la fijación de un plazo para la rentabilidad del activo.

Además, se requiere un análisis cuidadoso de los costos, pues los desembolsos se registran en los períodos en que se generan, que no necesariamente coinciden con la existencia y productividad de un intangible, como, por ejemplo, en los casos de la capacitación. También los costos de los intangibles suelen combinarse con gastos de funcionamiento, de gestión o de publicidad, y otros egresos, siendo difícil separar los costos de los intangibles de lo que no es tal.

Sin embargo, este enfoque ha sido ampliamente utilizado y presenta ventajas en cuanto a la disponibilidad de fuentes de datos y los usos de la información. Los flujos de caja se utilizan como herramientas para la estimación y el principal problema del enfoque es la confiabilidad de las estimaciones. Sin embargo, esta perspectiva se destaca por ofrecer insumos importantes para el análisis financiero de cara al entorno, pues tiende a convertirse en fuente de información para las políticas crediticias de los bancos, las alianzas estratégicas y la exploración e incursión en mercados.

Frente a las expectativas de rentabilidad, los rendimientos están condicionados a los resultados del proceso, y es posible que grandes inversiones en investigación y desarrollo (I+D) puedan

“Paralelamente a lo que ha estado sucediendo en los mercados de valores, las compañías han ido creando sus propios sistemas de indicadores para fundamentar la valoración de los intangibles.”

“Así las cosas, si se contara con un esquema general o modelo para poder abordar la valoración de los intangibles, no tendría campo ninguna ambigüedad. Estas estructuras teóricas son útiles también para la identificación de factores que pasen desapercibidos o para no dar lugar a que algunos de ellos sean conscientemente omitidos, así como para que no se presenten sobreestimaciones. De modo semejante, para obtener mediciones locales y nacionales adecuadas y para el establecimiento de una nueva normativa es pertinente contar con tal formulación teórica.”

no verse compensadas en el mercado. Pese a esta posibilidad, las compañías cuentan con sofisticados mecanismos para reducir los riesgos en este campo, y siempre consideran mejor realizar esfuerzos presentes con la intencionalidad de mejorar sus productos y procesos.

Debe mencionarse que algunas compañías pueden presentar confusión en la identificación y valoración de intangibles, por lo que los tres anteriores enfoques resultan insuficientes. Independientemente del desempeño comercial y financiero de las compañías, estas pueden o no contar con verdaderos activos intangibles basados en el capital humano. En la prensa especializada y en los medios académicos se discute si ciertos aspectos relacionados con el factor trabajo son realmente intangibles, o son tendencias generalizadas y, por tanto, "normales" en las economías contemporáneas.

Algunas compañías además pueden estar interesadas en promulgar la existencia de activos intangibles, como un aspecto que contribuye a mejorar la imagen corporativa, sin que haya un referente práctico para tal acción. En otras puede darse el caso de que la confusión conlleve identificar estos factores a aspectos que no correspondan con la realidad, como un artificio o creencia, a partir de análisis sesgados de los procesos empresariales. De hecho, es natural que en las empresas se asocie al equipo directivo como el factor capital humano, aunque no haya razones excepcionales para hacerlo.

Finalmente, resulta pertinente la crítica de Lev y Gu (2001; apartado 1.1) al enfoque por ser restringido a información conocida: *“Una medida del beneficio la cual esté estrictamente basada en ingresos pasados o flujos de caja, o una modificación de los ingresos (por ejemplo, los distintos valores adicionados a las medidas) olvida la mayor parte de lo que son todos los activos intangibles –creadores de crecimiento futuro (por ejemplo, por investigación en I+D, actividades de internet o capacitación de los empleados)”*.

Teniendo en cuenta estos aspectos, un enfoque diferente plantea que el proceso de valoración de los intangibles debe obedecer a modelos generales y no exclusivamente frente a aspectos específicos de cada organización, como su valoración comercial, o los costos en que se incurre, las expectativas particulares y los sistemas de indicadores, que aunque pueden ser multiplicados a diversos espacios, son rasgos individuales. Pero este enfoque es el más complejo y difícil de resolver, pues existe gran debate sobre los significados del fenómeno.

Un ejemplo que permite aclarar un poco estos aspectos es el de las firmas de alta costura, en las cuales los intangibles son preponderantes; en primer lugar, las marcas explican gran parte del valor de la organización, que causa a su vez un reconocimiento excepcional en el mercado, de acuerdo con las opiniones del público en el mercado exclusivo que le corresponde. Sin embargo, son también organizaciones con unos equipos de trabajo de alto nivel, puesto que a nivel de la gestión demuestran gran capacidad al impulsar y sostener la acreditación de la marca, pero además, en el ámbito de la producción, los diseñadores y los operarios de confianza también juegan un rol protagónico en la creación e innovación, de manera que no es fácil distinguir entre el valor independiente de la marca y lo que corresponde específicamente al capital humano.

Así las cosas, si se contara con un esquema general o modelo para poder abordar la valoración de los intangibles, no tendría campo ninguna ambigüedad. Estas estructuras teóricas son útiles también para la identificación de factores que pasen desapercibidos o para no dar lugar a que algunos de ellos sean conscientemente omitidos, así como para que no se presenten sobreestimaciones. De modo semejante, para obtener mediciones locales y nacionales adecuadas y para el establecimiento de una nueva normativa es pertinente contar con tal formulación teórica.

En el caso de las organizaciones sin ánimo de lucro, en las cuales los bienes materiales son de naturaleza social, los bienes intangibles, en especial los asociados al capital humano, aparecen como recurso intrínseco porque se desarrollan internamente de acuerdo con los campos particulares en que éstas prestan sus servicios. Este recurso, a pesar de los gastos básicos en nómina, no representa egresos que puedan servir de base para la estimación de su valor. Las ong, por su naturaleza, no pueden ser tasadas por su valor en libros - valor de mercado, y sus sistemas de indicadores suelen concentrarse en el impacto y los beneficiarios de la acción social.

La valoración de los activos intangibles de este tipo de organizaciones implica la condición de ser principalmente autogenerados porque se dan en medio del cumplimiento de los objetos sociales, de manera que no implican inversiones onerosas o flujos de efectivo, y es cuestionable una estimación de su "rentabilidad" en sentido estricto. De modo que la posibilidad de contar con un modelo general abre la posibilidad de tener en cuenta factores particulares de los procesos desarrollados a partir del capital humano de las ong.

Las formas convencionales de abordar la valoración del recurso humano se basan en la experiencia y en la educación, a partir de la titulación, las cualificaciones profesionales, la actualización permanente, y todo tipo de formación acreditada. En algunos casos se toman también como referentes las distinciones especiales logradas en el trabajo y la participación, como un indicador de proactividad. Finalmente, existe un completo set de pruebas para medir la eficiencia, la productividad, la motivación, la identidad, la satisfacción, e incluso, tests de personalidad, en todos los cuales se pueden aplicar estrategias comparativas y definición de metas, de acuerdo con modelos estándar ideales. Sin embargo, persiste la necesidad de valorar monetariamente el capital humano para que pueda ser tenido en cuenta como un verdadero activo de la organización.

CONCLUSIONES

En la nueva economía, los activos intangibles, especialmente el capital humano, han adquirido cada vez mayor relevancia en las estructuras organizacionales así como en la explicación de la productividad y, por tanto, de los rendimientos corporativos, pero por su naturaleza inmaterial se hace complejo poder identificarlo, diferenciarlo y dotarlo de significado, en función de su reconocimiento y valoración comparables con otros factores.

El valor de la organización, los sistemas de indicadores y las estimaciones de costos - rentabilidades han sido métodos aplicados al objetivo de la valoración, con útiles resultados tanto a nivel interno como en el entorno, por la clarificación de las condiciones operativas de los intangibles y por la generación – sistematización de información. Sin embargo, estas formas de abordaje son parcialmente eficaces porque están restringidas a los casos específicos y porque obvian elementos relevantes o comprometen aspectos complementarios.

Modelos generales asociados al fenómeno, tendientes a servir de base para los procesos contables y para la normatividad están en desarrollo, lo cual ofrece nuevas oportunidades para la comprensión y análisis de las compañías modernas. En el caso de las organizaciones sin ánimo de lucro se agregan niveles de complejidad, porque estos modelos generales

están restringidos por las condiciones particulares de tales entidades. Por tanto, una adecuada valoración del capital humano en las organizaciones del sector social debe tener en cuenta que:

- Los bienes que manejan son de índole social, de manera que son públicos (son de naturaleza colectiva) y no se transan, pues aunque se presten servicios, en cuanto a los bienes patrimoniales, estos se intercambian o transfieren⁴.
- El capital humano es esencialmente intrínseco, lo que afecta la determinación de los costos.
- Los rendimientos son asimismo de naturaleza social, lo cual a su vez afecta la estimación de productividad - rentabilidad, en sentido estricto.
- No tienen un valor de mercado y su desempeño se mide principalmente por cobertura y capacidad de actuar en su entorno.

Los nuevos enfoques han de basarse en los instrumentos reconocidos para abordar el trabajo en sus nuevas facetas, pero también deben dar cuenta de estos aspectos porque es una necesidad contar con aproximaciones válidas a la realidad de la generación de valor en todas las organizaciones, como un insumo para la orientación de políticas, el aprovechamiento de los recursos de toda índole y, en consecuencia, la consolidación del bienestar.

BIBLIOGRAFÍA

Barea, Maité; Billón, Margarita (2002). *Globalización y Nueva Economía*, Madrid, España, Encuentro Ediciones.

Becker, Gary; Becker Guity (2002). *La economía cotidiana*, Ciudad de México, Ed. Planeta.

⁴ No se desconoce que la ONG pueda llevar a cabo transacciones o participar de actividades comerciales, pero el tratamiento de su capital social es diferente.

- Becker, Gary (1993). *Human Capital*, 3ª ed, NBER, Chicago. U.S.A. National Bureau of Economic Research,
- Canals, Agustí. La Gestión del Conocimiento (2003), en: <http://www.uoc.edu/dt/20251/index.html>. Fecha de consulta: marzo 2 de 2011.
- Dávila Ladrón De Guevara, Carlos (1996). *Teorías organizacionales y administración*, 2ª ed., Bogotá, McGraw-Hill Interamericana.
- Feria Cruz, Maribel (2005). *Redes interinstitucionales. La construcción de un sistema de innovación en Aguascalientes*, México, Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- García-Tapiá, Joaquín (2002). *Empresa y gestión del conocimiento. Una aproximación a la realidad española*, Madrid, España, Fundación Escuela de Organización Industrial.
- Lev, Baruch (2001). *Intangibles, Management, Measurement and Reporting*, Harrisonburg, Virginia, U.S.A, Ed. Donnelley and Sons, The Brookings Institution.
- Lev, Baruch (2005). "Intangible Assets: Concepts and Measurements", *Encyclopedia of Social Measurement*, Volume 2, Elsevier Inc (artículo en Base de Datos).
- Lev, Baruch; GU, Feng (2001). "Intangible Assets. Measurement, Drivers, Usefulness" (artículo en Base de Datos).
- Lozano Gutiérrez, María del Carmen; Fuentes Martín, Federico (2005). *La Importancia del Intangible en la Empresa de Internet: Una Propuesta de Medición Contable*, España, Universidad Politécnica de Cartagena.
- Nosnik, Abraham (2005). *Culturas Organizacionales. Origen, Consolidación y Desarrollo*, España, Serie Comunicación Empresarial, Editorial Gesbiblo S.L.
- Palomo González, Miguel (2003). "La Evaluación de los Activos Intangibles", *Revista Ingenierías*, julio – septiembre de 2003, vol. Vi, No. 20. En: ingenierias.uanl.mx/20/pdf/20laevaluaciondeactivos.PDF. Fecha de consulta: marzo 4 de 2011.
- Rodríguez Gutiérrez, Franz (2004). *Medición y Valoración de los Activos Intangibles en los Estados Financieros. Caso: Empresas de la Industria Biotécnica*. www.monografias.com. Item: Contabilidad. Fecha de consulta: septiembre 12 de 2009.
- Rodríguez–Castallanos, Arturo; ARREGUI, Gerardo; VALLEJO, Belén (2007). *Opciones reales en la Valoración de Intangibles: La percepción de los directivos en el País Vasco*. En: dialnet.unirioja.es/servlet/dfichero_articulo?codigo=2751702&orden=0, fecha de consulta: febrero 15 de 2011.
- Sunder, Shyam (2005). *Teoría de la Contabilidad y el Control*, (edición en inglés de 1997), Doctorado en Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Varian, Hal (2002). *Microeconomía Intermedia*, 5ª ed., Barcelona, Antoni Bosch Editor.

