

El capital humano en la valoración de empresas

Palabra clave:

Valoración capital humano

● Por: Ómar de Jesús Montilla Galvis

Contador público, Universidad Libre; Magíster en Administración
de empresas, Universidad del Valle; Profesor Asociado Facultad
de Ciencias de la Administración Universidad del Valle

RESUMEN ●

Producto de un avance de investigación que sobre la temática de valoración financiera del talento humano se viene adelantando, se presentan las principales definiciones sobre temas relacionados y se hace una breve descripción de los modelos más reconocidos sobre valoración de capital intelectual, y de gestión del conocimiento.

● ABSTRACT

This state of art talks about the Human Capital, his valuation in the companies and management of the Knowledge and his model with short descriptions.

Introducción

INTRODUCCIÓN

La gran mayoría de métodos existentes para valorar a las empresas, hasta hace muy poco tiempo no consideraban dentro de los factores, el valor financiero del capital humano, el cual hoy en día se ha convertido en uno de los factores de mayor importancia, pues se dan casos donde es el activo más valioso, lo que hace que expertos se dediquen hoy en día a estudiar modelos para valorar financieramente este factor. De otra parte, se tiene que la contabilidad tampoco refleja por ninguna parte este rubro, mostrando de esta manera unos estados financieros que no se acercan a la realidad.

El siglo XXI ha traído consigo grandes revoluciones, entre las cuales se tienen los nuevos conceptos y paradigmas en el manejo de la contabilidad y en los procesos y métodos para la valoración de empresas, ya

que estas han comprendido la importancia estratégica de medir su capital humano y elaborar informes financieros indicando su valor, pues existe una enorme riqueza representada en él. El conocimiento, a pesar de ser un intangible, no significa que no se pueda medir y valorar. En la medida que se logre valorar, no solamente servirá como elemento o factor de valoración, sino que también servirá para evaluar la gestión en las organizaciones, y por ende basado en él, se podrán asignar recursos e incentivos o aplicar correctivos según sea del caso.

El capital humano está tomando la dimensión estratégica que le permite dar un mayor valor a la empresa. No se puede perder de vista que es el talento humano el factor fundamental en el desarrollo de las organizaciones y que según las tendencias del futuro en el campo de la administración lo dan como el factor más relevante sin el cual sería imposible gestionar y mantener una entidad activa.

Una empresa que no está contenta, que no tiene ideas, carece de valor (Edvinsson-1998).

Este artículo es producto del avance de una investigación que sobre esta temática se viene desarrollando, en la cual se mostrarán algunas definiciones y algunos de los modelos de valoración más reconocidos en el ámbito mundial, los cuales están sirviendo de base para la formulación de un nuevo modelo que pueda adaptarse al medio.

Antecedentes

Capital intelectual. Es el conjunto de sistemas y procesos conformado por el capital humano, el capital estructural y el capital relacional, orientados a

la producción y participación de conocimientos en función de los objetivos estratégicos de la organización (misión, visión, mercado y objetivos), temas que fueran tratados en el X simposio de contaduría celebrado en la Universidad de Antioquia en el año 2000.

Para H. Tomas Johnson, profesor de administración de negocios de la universidad estatal de Portland, el capital intelectual se esconde dentro del asiento contable tradicional del Good Will, es decir, está más allá de los activos menos tangibles, tales como la capacidad de una compañía para aprender a adaptarse. (Edvinson Leif y MALONE, Michel, el capital intelectual, Norma. 1998).

Para Dave Ulrich, profesor de la School of Bussines, University of Michigan, el capital intelectual procede de la capacidad y del compromiso de los empleados. Ambos deben ir juntos para que crezca. Los líderes interesados en invertir, aprovechar y ampliar el capital intelectual deben elevar el nivel, fijar metas altas y pedir más de los empleados de su organización. (PÉREZ CÁCERES Augusto. El capital intelectual, Cámara de Comercio Lima. 2002)

Capital humano o activos de competencia individual. Se refieren a la educación, experiencia, "know how", conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas que trabajan en la empresa. No son propiedad de la empresa. La empresa contrata el uso de estos activos con sus trabajadores. Los trabajadores al marcharse a casa se llevan consigo estos activos. *La compañía no puede ser propietaria del capital humano.* Este está dado por una combinación de conocimientos, destrezas, inventiva y capacidad de los empleados individuales de la compa-

ña para llevar acabo la tarea asignada. Incluye igualmente los valores de la compañía, su cultura y su filosofía y aunque la compañía no puede ser propietaria del capital humano, en él se encuentran las raíces del valor de una compañía.

Capital estructural o activos de estructura interna. Se refieren a la estructura organizativa formal e informal, a los métodos y procedimientos de trabajo, al software, a las bases de datos, a la I&D (Investigación y Desarrollo), a los sistemas de dirección y gestión y a la cultura de la empresa.

Es la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene al capital humano.

A diferencia del capital humano, el capital estructural sí puede ser propiedad de la empresa y por tanto se puede negociar. Estos activos son propiedad de la empresa y algunos de ellos pueden protegerse legalmente, patentes, propiedad intelectual, etc.

Capital relacional o activos de estructura externa. Se refieren a la cartera de clientes que recibe el nombre de fondo de comercio, a las relaciones con los proveedores, bancos y accionistas, a los acuerdos de cooperación y alianzas estratégicas, tecnológicas, de producción y comerciales, a las marcas comerciales y a la imagen de la empresa. *Estos activos son propiedad de la empresa* y algunos de ellos pueden protegerse legalmente (marcas comerciales, etc.)

Hechas las anteriores definiciones, el tema por estudiar y objeto de valoración es el **capital humano**. Las inversiones allí realizadas tienen sentido económico hasta el punto de que el valor de las ventajas futuras adicionales que se esperan (mayor

productividad y así más ingresos para el trabajador y su patrono), exceden los costos de programas de educación o de entrenamiento y de producción.

De acuerdo con Rich Karigaard, director de Forbes ASAP, quien escribió en El capital Humano, editorial norma 1998. *"Las nuevas fuentes de riqueza de cualquier compañía son la inteligencia humana y los recursos intelectuales"*

De ahí la visión y la inquietud que grandes estudiosos de este tema tienen de investigar este campo, que sin lugar a duda será de gran futuro y servirá para hacer mejores y más reales valoraciones de empresas e incentivar y motivar al personal y además poder ser utilizado con fines de evaluación.

A pesar de haber quedado claro que el capital humano no puede ser propiedad de la empresa, si es cierto que es el que hace que la empresa funcione y genere o pierda valor, dependiendo de muchos factores, que hay que entrar a considerar dentro de los modelos existentes y de los que en un futuro se construyan. Entre otros, se deberán tener en cuenta los niveles de inversión en capacitación, pero también el cómo crear mecanismos para que esa inversión realmente se revierta sobre la empresa, y en un tiempo prudencial, que podría considerarse como una amortización de la inversión ejecutada en ese concepto, algo parecido al tratamiento que se da a la depreciación o a las amortizaciones.

Los modelos existentes, no son exclusivos de valoración financiera del capital humano, ya que se agrupan dentro del concepto de modelos de valoración del conocimiento, subdividiéndose en modelos de capital intelectual y en modelos

de gestión del conocimiento. En algunos de ellos se considera el capital humano como uno de sus factores. A continuación se presenta una breve reseña de los modelos más conocidos:

Modelos de capital intelectual

Modelo technology Broker (Brooking-1996), donde el valor de mercado de las empresas es la suma de los activos tangibles y el capital intelectual. Considera como capital intelectual: los activos de mercado (marcas, clientes, etc.), activos de propiedad intelectual, (patentes, Copyright, etc.), activos humanos (capital humano), activos de infraestructura (tecnologías, procesos, métodos, etc.).

Modelo Balanced Business Scorecard. (Kaplan y Norton, 1996). También conocido como "Cuadro de Mando Integral" consiste en un sistema de indicadores financieros y no financieros que tienen como objetivo medir los resultados obtenidos por la organización. Este modelo presenta cuatro bloques o perspectivas, - la financiera, del cliente, de procesos internos de negocio, del aprendizaje y mejora.

Modelo de dirección estratégica por competencias. El capital Intangible (Bueno - 1998), profundiza en el concepto de capital intelectual o intangible, el cual viene dado por la valoración de los activos intangibles creados por los flujos de conocimientos de la empresa.

$$CI = V - Ac, \text{ donde:}$$

CI = capital intelectual

V = valor de mercado de la empresa

Ac = activos producidos netos de la empresa según valor contable.

Modelo Canadian Imperial Bank (Hubert Saint-Onge- 1996). Este modelo estudia la relación entre el capital intelectual y su medición y el aprendizaje organizacional y contempla las siguientes variables: aprendizaje de clientes, aprendizaje organizacional, aprendizaje en equipo, aprendizaje individual; relacionando cada uno de ellos en su orden con: capital financiero, capital clientes, capital estructural y capital humano.

Modelo Intellect (Euroforum, 1998) Este modelo responde a un proceso de identificación, selección, estructuración y medición de activos hasta ahora no evaluados de forma estructurada por las empresas y pretende ofrecer a los gestores información relevante para la toma de decisiones y facilitar información a terceros sobre el valor de la empresa. El modelo acerca el valor explicitado (Valor en libros) de la empresa a su valor de mercado, así como informa de la capacidad de la organización de generar resultados sostenibles, mejoras constantes y crecimiento a largo plazo.

Modelo capital intelectual (Drogonetti y Roos, 1998). En este modelo, el valor de la compañía proviene de sus activos físicos y monetarios (capital financiero) y de sus recursos intangibles (capital Intelectual). Dentro del capital Intelectual, se encuentran dos categorías generales, capital humano y capital estructural, con tres divisiones cada una, así:

Capital humano formado por: competencias, actitud y agilidad intelectual.

Capital estructural, formado por: relaciones, organización, renovación y desarrollo.

Modelo Dow Chemical. Este modelo atiende a las necesidades de la organización en particular y desarrolla una metodología para la clasificación, valoración y gestión de la cartera de patentes de la empresa. Este es el primer paso, que Dow Chemical va extendiendo a la medición y gestión de otros activos intangibles de la empresa (de alto impacto en los resultados financieros).

Modelo Navigator de Skandia (Edvinsson, 1992-1996). Este modelo es pionero en el mundo, y su objetivo es medir los intangibles y adjuntarlos en la memoria de la empresa. La principal línea de argumentación de Leif Edvinsson, es la diferencia entre los valores de la empresa en libros y los de mercado. Esta diferencia se debe a un conjunto de activos intangibles, que no quedan reflejados en la contabilidad tradicional, pero que el mercado reconoce como futuros flujos de caja.

Modelo Intelectual Assets Monitor (Sveiby, 1997). El autor basa su argumentación sobre la importancia de los activos intangibles en la gran diferencia existente entre el valor de las acciones en el mercado y su valor en libros. Esta diferencia, según Sveiby, se debe a que los inversores desarrollan sus propias expectativas en la generación de los flujos de caja futuros debido a la existencia de los activos intangibles. Considera en este modelo tres elementos: - competencias de las personas, - estructura interna y estructura externa.

Modelo Intelectual Assets Monitor (Bontis, 1996) Estudia las relaciones de causa -efecto entre los distintos elementos del capital intelectual y entre este y los resultados empresariales. Su gran aportación es la constatación de que el bloque de capital humano es

el factor explicativo. Considera: capital humano, capital estructural y capital relacional, como elementos que hacen parte del capital intelectual, enfrentados al desempeño.

Modelo Nova Club de Gestión del conocimiento y la innovación de la comunidad Valenciana. (César Camisón, Daniel Palacios, Carlos Devec, Universidad Jaime I de Castellón, 1999). El objetivo de este modelo es el de medir y gestionar el capital intelectual en las organizaciones. Este modelo es útil para cualquier empresa, independiente de su tamaño. Sigue la conceptualización del modelo de dirección estratégica, considera que el capital intelectual está formado por el conjunto de activos intangibles que generan o generarán valor en un futuro. La gestión del conocimiento hace referencia al conjunto de procesos que permiten que el capital intelectual de la empresa crezca. Este modelo divide el capital intelectual en cuatro bloques: - capital humano, - capital organizativo, - capital social, - capital de innovación y de aprendizaje.

Modelos de gestión del conocimiento

Modelo de Arthur Andersen (Arthur Andersen, 1999). Reconoce la necesidad de acelerar el flujo de la información que tiene valor, desde los individuos a la organización y de vuelta a los individuos, de modo que ellos puedan usarla para crear valor para los clientes.

Considera dos perspectivas:

- Desde la perspectiva individual, la responsabilidad personal de compartir y hacer explícito el conocimiento para la organización.

- Desde la perspectiva organizacional, la responsabilidad de crear la infraestructura de soporte para que la perspectiva individual sea efectiva, creando los procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas que permitan capturar, analizar, sintetizar, aplicar, valorar, y distribuir el conocimiento.

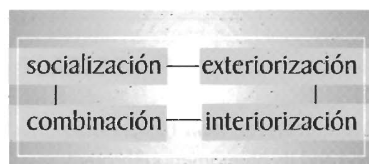
Modelo Knowledge Management Assessment Tool. (Kmat) El Kmat, es un instrumento de evaluación y diagnóstico construido sobre la base del modelo de administración del conocimiento organizacional, desarrollado conjuntamente por Arthur Andersen y APQC. El modelo propone cuatro facilitadores, (liderazgo, cultura, tecnología y medición), que favorecen el proceso de administrar el conocimiento organizacional.

Modelo de gestión del conocimiento de Kpmg Consulting (Tejedor y Aguirre, 1998) El modelo parte de una pregunta: ¿qué factores condicionan el aprendizaje de una organización y qué resultados produce dicho aprendizaje?

Para responder a esta pregunta KPMG, realiza un esfuerzo que produce un modelo cuya finalidad es la exposición clara y práctica de los factores que condicionan la capacidad de aprendizaje de una organización, así como los resultados esperados del aprendizaje. Una de las características esenciales del modelo es la interacción de todos sus elementos, que se presentan como un sistema complejo en el que las influencias se producen en todos los sentidos. La estructura organizativa, la cultura, el liderazgo, los mecanismos de aprendizaje, las actitudes de las personas, la capacidad de trabajo en equipo, etc. no son independientes, sino que están conectados entre sí.

Modelo de proceso de creación del conocimiento (Nonaka, Takeuchi. 1995)

El proceso de creación del conocimiento para los autores de este modelo es a través de un modelo de generación de conocimiento mediante dos espirales de contenido epistemológico y ontológico. Es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. Se constituye en una espiral permanente de transformación ontológica interna de conocimiento. El modelo presenta cuatro fases:



CONCLUSIONES

Conclusiones

Una vez analizados los modelos más reconocidos sobre valoración del capital intelectual, se nota que no existe ninguno que tenga un pleno desarrollo y orientación hacia la valoración financiera del capital humano, como parte integral del mismo, ni tampoco se enfocan a ser elementos fundamentales dentro del proceso de valoración de las empresas; de allí que se haga importante promover la investigación sobre esta temática, a fin de ir creando una cultura de la importancia de tener una valoración financiera de este recurso, el cual puede ser presentado en los diferentes estados financieros, con lo cual se estaría viendo el verdadero potencial de cada una de las entidades. Otro de los aspectos que debe ser explotado, es el utilizarse como una herramienta válida para la evaluación de gestión, es decir propiciar este tipo de cultura entre empresarios, asesores, consultores, contadores, entidades de control y evaluación.

Bibliografía

BLANCHARD KEN, y O'CONNOR Michel, Administración por valores. Ed. Norma. 1997.

BOWER, Joseph L. Oficio y arte de la gerencia, Vol I, Ed. Norma Bogotá 1995.

BUSTAMANTE, José Antonio. Una gran oportunidad para desarrollar y administrar el capital intelectual de la organización, Teamwork consultor asociados. 1998.

CHIAVENATO, Idelberto. Introducción a la teoría general de la Administración 3ª. Edición.

EDVINSSON, Leif y MALONE, Richard S., el capital intelectual, Ed. Norma 1998.

HESKETT, James L. Case studies in strategic performance measurement the conference board 1997.

KAPLAN R.S, y NORTON, D.P., Cuadro de mando integral, Balance Scorecard, Harvard Business School, 1996.

HOCHSCHILD, Arlie R, The time bind New York. 1997.

MANTILLA, B., Samuel Alberto, capital intelectual y contabilidad del conocimiento, Ecoe Ediciones, Bogotá, 1999.

MALDONADO ROLDÁN, Alvaro, Liderazgo y motivación, Ed. Universo, México 1990.

MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas y administrativas, McGraw-Hill, 1990.

MONTILLA GALVIS, Ómar de Jesús, apuntes de clase; Univalle, 2001.

ORDÓÑEZ DE PABLOS, Patricia. Gestión del conocimiento y medición del capital intelectual, IX congreso nacional de ACEDE, Burgos, 1999.

OSTROFF F. Smith D., La organización Horizontal Harvard-Deusto Business Review N., 4. 1993.

PÉREZ BUSTAMANTE, Guillermo. Gestión del conocimiento e incidencia institucional en el proceso de aprendizaje e innovación tecnológica: un modelo aplicado a la biotecnología sanitaria española, Universidad de Oviedo, 2002.

PFEFFER, Jeffrey, Competitive advantage Boston, Harvard business school press, 1994.