

1 EL CAPITAL HUMANO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS INTANGIBLES ORGANIZACIONALES

Human capital from the perspective of organizational intangibles

Brandon Salinas¹ /Jaqueline Villarreal¹ /Saray Méndez¹
Mallerlyn Ivaret Rodríguez²

Resumen

Existen fuertes evidencias sobre la importancia de la valoración de los componentes del capital humano y su posible expresión en los estados financieros en la actualidad, aunque existen limitantes como la NIC 38 y su destinación al gasto de este importante componente, así como la poca investigación que en la actualidad se encuentra sobre este tema tan específico. Esta perspectiva amplía el espectro en el cual el capital humano se muestra como el generador de más del 80% de la riqueza de las empresas, factor que preocupa al verificar la escasa aplicación financiera de las compañías a sus estados financieros, incluyendo estepreciado componente. Esta investigación de corte cualitativo muestra una panorámica de los activos intangibles y el capital intelectual, más exactamente en la exploración e identificación de los componentes del capital humano. Se centró en el análisis documental de diversas fuentes de información, como revistas, libros, bases de datos, páginas web, entre otras. Los prin-

¹ Estudiante del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Adventista. Integrantes del Semillero de Investigación Contando lo Incontable.

² Mg. en Gerencia Pública. Docente del programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Adventista. Correspondencia: Mallerlyn Rodríguez: mirodriguez@unac.edu.co, Brandon Salinas: bsalinas@unac.edu.co, Jaqueline Villarreal: jaquelinevillarrealaldana@gmail.com, Saray Méndez: smendez@unac.edu.co

cipales resultados indican que el capital humano representa un activo muy importante en la creación de valor en las empresas a nivel global, desde el desarrollo de procesos, productos, servicios, sinergias hasta la consolidación de la economía internacional reflejada en el PIB, los cuales son indicios importantes del papel que cumple el capital humano en las compañías a nivel mundial, destacando como componentes la capacidad, el comportamiento, el esfuerzo y el tiempo; todos estos aspectos intangibles de difícil medición para su incorporación en estados financieros.

Palabras clave: Capital humano, valoración, activo intangible, competitividad.

Abstract: There is strong evidence of the importance of the valuation of human capital components and their possible expression in the financial statements at present, although there are limitations such as IAS 38 and its use for spending this important component, and the little research currently available on this very specific issue. This perspective broadens the spectrum in which human capital is shown to be the generator of more than 80% of the wealth of companies, a factor that is of concern when verifying the little study and financial application of companies to their financial statements, including this precious component. Qualitative research shows an overview of intangible assets and intellectual capital more precisely in the exploration and identification of the components of human capital, in which capacity, behaviour, effort and time, in addition to the studies carried out in this respect, their theoretical references and how they are shaped.

This study focused on documentary analysis using qualitative information gathering techniques such as magazines, books, databases, web pages, among others. The main results indicate that human capital represents a very important asset in the creation of value in companies at a global level, from the development of processes, products, services and synergies to the consolidation of the international economy reflected in the GDP, which are important indications of the role that human capital

plays in companies worldwide.

Keywords: Human capital, valuation, intangible assets, competitiveness.

Introducción

En la actualidad, las empresas en el mundo buscan mayores rendimientos económicos y productivos para ser competitivas en el sector al cual pertenecen; buscan desarrollar y gestionar sus activos físicos por medio de mejores sistemas de información, tecnificando procesos y desarrollando tecnología de punta para obtener mejores estándares de calidad y de innovación. Por lo tanto, para las compañías se hace indispensable determinar y relacionar en sus reportes financieros mensuales, trimestrales, etc., cada partida que intervenga en todos sus procesos para obtener un dictamen más preciso de la salud de la empresa y cómo se genera más valor disminuyendo los costos y los posibles impactos negativos que acarrearán la inestabilidad económica, la inflación, el desempleo, entre otros factores, siendo muchos de ellos imperceptibles a simple vista.

Es allí donde los activos intangibles comienzan a ser vitales para las compañías en su adecuado desarrollo y funcionamiento, para obtener una herramienta más exacta y fidedigna que se conjuga con las demás partidas del balance general y el estado de resultados, en la adecuada toma de decisiones gerenciales. En la actualidad, cientos de empresas en el mundo omiten estas partidas por varias circunstancias como la falta de reconocimiento por las normas internacionales y por lo poco que se han estudiado estas partidas intangibles, imposibilitando la evaluación financiera y contable que puede estar ocultando más del 80% de su valor real (Harvard, 2002).

Es vital que cada empresa analice su situación económica incluyendo

el capital humano en sus balances, pues sin ellos, se está a expensas de realizar evaluaciones poco acertadas en un siglo donde la competitividad y la era de conocimiento van de la mano en busca de la revolución y el cambio de las empresas a nivel mundial.

Planteamiento del problema y justificación

En el contexto internacional resulta de interés abordar el tema de cómo valorar y estructurar la composición del capital humano desde la perspectiva de los intangibles organizacionales. En ese sentido, surge la necesidad de reflejar en los estados financieros aquellos aspectos como el conocimiento de las personas, capacidades, competencias, habilidades, destrezas, actitudes, valores, comportamientos, entre otros. Que evidencien el valor que estos le añaden a la compañía y que como consecuencia las hace más competitivas. En 2017, el capital humano ha llegado a representar un 65% de la riqueza global según el informe del Banco Mundial, aumentando el PIB de muchos países y estimulando el desarrollo económico y tecnológico mundial, pero hasta ahora no se han encontrado estados financieros que expresen dentro de sus activos intangibles los componentes del capital humano, resaltando que las mismas Normas Contables los consideran como gastos, limitando el alcance de estos en la utilidad de las empresas (Pérez & Tangarife, 2013).

Objetivo general

Explorar los componentes del capital humano desde la perspectiva de los intangibles organizacionales.

Objetivos específicos

- Revisar los avances teóricos en materia de los activos intangibles.

- Revisar la literatura del capital intelectual y sus modelos de valoración.
- Identificar los componentes del capital humano.

Metodología

La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, ya que posee un apoyo documental y una revisión bibliográfica, con el fin de profundizar en el conocimiento del capital humano y en la identificación de sus componentes. El investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, revisión de documentos, disposiciones de grupo y evaluación de experiencias personales (Hernández, 2014). En este caso, se utilizó la revisión documental.

Resultados y análisis

Mediante este proceso investigativo se resaltan unas de las muchas definiciones y afirmaciones que hacen los autores en referencia de los activos intangibles, como lo son:

Definición de activo intangible

Componente	Cañibano I. G.–A., 1999	Stewart, 1998; Brooking, 1997	Kohler (1983)
Activo intangible	Fuentes generadoras de beneficios futuros, carecen de sustancia física, que se crean por la innovación y ventaja competitiva proporcionando valor corporativo y crecimiento económico para las empresas.	Aquellos que poseen valor sin tener dimensiones físicas y están localizados en las personas (empleados, clientes, proveedores), o bien, se obtienen a partir de procesos, sistemas y culturas organizacionales.	Activo de capital que no tiene existencia física y es un activo de capital cuyo valor está limitado por los derechos y beneficios que la posesión otorga a su dueño.

Fuente: Elaboración propia del equipo de investigación basado en los autores anteriormente mencionados.

El capital intelectual se clasifica en: Capital relacional, capital estructural y capital humano (Mantilla, 2000, citado en García, 2005).

En la identificación del capital humano se evidencian los componentes específicos que son más relevantes en su nivel de importancia, permitiendo ir de lo general a lo particular para aclarar qué tipo específico de componente de la persona se debería tener en cuenta al momento de realizar una valoración, con miras a su contabilización y expresión en los EF para aumentar su competitividad.

Comparativo de los componentes del capital humano

Autores	Eduardo Bueno (1998)	Edvinsson y Malone (1998)	Kaplan y Norton (1992)	Annie Brooking (1996)	Thomas Davenport
Componentes del capital humano	Actitudes Conocimiento implícito Capacidades personales	Conocimiento Habilidades Actitudes	Capacidades Habilidades Motivación	Conocimiento Formación Habilidades	La capacidad El comportamiento El esfuerzo El tiempo

Fuente: Elaboración propia del equipo de investigación con base en los autores descritos.

El modelo de Thomas Davenport logra recoger en “capacidad” y “comportamiento” los componentes señalados por los otros autores señalados en anteriormente, agregando el esfuerzo y el tiempo como elementos importantes por considerar para la creación de valor corporativo, y que detallan la posibilidad de trascender en la valoración de las personas en las compañías.

Conclusiones

El mundo y su condición tan cambiante están generando que miles de compañías busquen la manera de mejorar sus ciclos económicos, mejorar sus procesos y contratar al personal más capacitado para generar innovación. Teniendo esto en cuenta, el capital intelectual y su foco principal, el capital humano, están suscitando un potencial oculto en más de un 80% en las empresas, que está limitando su posibilidad de generar mayor innovación y desarrollo. Muestra de ello son Microsoft, Apple, Google, entre otras compañías líderes en el reclutamiento, formación y retención del mejor talento humano. Desde esta perspectiva, el capital humano y su desglose según Davenport, nos acercan a los parámetros base para hacer

un estudio más profundo, que permita la valoración y expresión en los estados financieros a nivel global.

Bibliografía

- Cañibano, I. G. A. (1999). La relevancia de los intangibles para la valoración y la gestión de las empresas.
- Tamayo, M. (2012). El proceso de investigación científica. México: Limusa.
- Pérez. (2012). Los activos intangibles y el capital intelectual: una aproximación a los retos de su contabilización.
- NIC. (02 de 10 de 2017). NIC. Obtenido de <http://www.normasinternacionalesdecontabilidad.es/nic/pdf/NIC38.pdf>
- Hernández, S. R. (2014). Metodología de la investigación. México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Revisión de la literatura. Madrid: Revista Española de Contabilidad y Finanzas. No. 100. A.E.C.A, Madrid, pp. 63-64.
- Citraro, L. T. (2014). La importancia de los activos intangibles en la sociedad del conocimiento. Obtenido de <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/propin/article/view/3905/4341>
- Gaona Tamez, L. L. y Saldaña Contreras, Y. (Enero - junio de 2016). El sector empresarial familiar y el valor del capital intelectual. INCEPTUM, págs. 101-122.
- Mundial, B. (15 de diciembre de 2017). [www.Bancomundial.org](http://www.bancomundial.org). Obtenido de <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2017/12/15/year-in-review-2017-in-12-charts>