

**PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN
DEL GRADO DE DESARROLLO DE LOS INTANGIBLES
PARA ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

Área de investigación: Contabilidad

Francisco Javier Ortega
Corporacion Universitaria Comfacauca
Colombia.
fortega@unicomfacauca.edu.co

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA IDENTIFICACIÓN DEL GRADO DE DESARROLLO DE LOS INTANGIBLES PARA ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Resumen:

Aunque se ha reconocido la importancia de los activos intangibles, que según Lev¹ interactúan con los activos tangibles y financieros para crear valor corporativo y riqueza económica, su valoración y medida sigue siendo un reto, inclusive su deficiente valoración en las organizaciones está contribuyendo con el deterioro de la utilidad de la información financiera y a una subestimación del valor real de las empresas. De acuerdo con Barsky y Marchant (2000) *“debido a la ausencia de herramientas de medición del capital intelectual, muchas empresas gestionan inadecuadamente sus activos intelectuales, llegando incluso a destruir el valor del conocimiento que poseen”*.

En la actualidad se conoce el gran impacto de los activos intangibles sobre el valor de mercado de la empresa y la obtención de ventajas competitivas, y su influencia en la generación de resultados financieros; sin embargo, son pocas las empresas que han sacado provecho de ello, pues no se ha avanzado mucho en metodologías estandarizadas que permitan su identificación y determinación del grado de desarrollo.

Un aspecto trascendental es reconocer que existen diferentes categorías de activos intangibles, y que cada una de esas categorías posee diferentes variables a ser medidas y por lo tanto diferentes tipos de indicadores capaces de reflejar el valor de dichas variables. La naturaleza de las disímiles tipologías de intangibles impacta de esta forma su valoración e inclusión en los estados financieros de la empresa, de tal manera que la administración de este tipo de capital sea eficiente.

La metodología busca definir las diferentes categorías de intangibles y caracterizarlas de manera apropiada, y convertirse en un instrumento que facilite a la empresa la identificación del grado de desarrollo de los intangibles.

Así mismo, persigue la definición de una terminología estandarizada que permita referirse tanto a categorías de intangibles como a sus propiedades, de forma que la identificación se haga de manera más transparente, rigurosa, fiable, y verificable. De esta forma, este modelo retoma la gran mayoría de modelos disponibles en la literatura de activos intangibles y capital intelectual, así como los estándares contables más reconocidos a nivel internacional, tratando de sacar de ellos el mayor número de similitudes, que permitan definir una terminología lo más estandarizada posible.

¹ Lev, B. “Intangibles: Management, Measurement, and Reporting”. Brookings Institution Press. Washington, D.C. , 2001. Pág. 7.



Palabras Claves:

Activos intangibles, intangibles y capital intelectual.

Restricciones De La Propuesta

La metodología se fundamenta principalmente desde las consideraciones conceptuales de los intangibles que surgen en los desarrollos epistemológicos del capital intelectual y desde la normatividad contable internacional. No genera definiciones conceptuales de intangibles por fuera de la literatura del capital intelectual.

Alcance

Esta metodología define las categorías de intangibles y su caracterización, pero no incluye relaciones con otros modelos de conocimiento organizacionales (por ejemplo, modelos de procesos, modelo de estructura organizacional, modelos de planeación estratégica). De igual manera se incluye al ‘Conocimiento’ como categoría de intangible.

La metodología no permite representar, en sistemas de cuentas contables, a los ‘activos intangibles’, pues la determinación del grado de desarrollo de los intangibles tiene más una naturaleza descriptiva y cualitativa, fundamentada desde las consideraciones del capital intelectual, que cuantitativa-contable. Tampoco es un modelo que incluya una metodología de medición y valoración de intangibles y de activos intangibles.

Por tanto, la metodología establece una clara diferenciación entre ‘activos intangibles’ e ‘intangibles’. El proyecto MERITUM clasifica los intangibles en recursos y actividades, pero en esta metodología no se comparte esa categorización, pues considera que las actividades intangibles no representan un tipo de intangibles, simplemente son actividades que manipulan intangibles, y que es mejor tratar este tipo de actividades dentro de los procesos de gestión de conocimiento. De esta manera, la metodología solo se habla de intangibles considerando su dimensión estática, y no se incluye ninguna actividad que permita gestionarlos.

Marco Conceptual De La Metodología.

Para efectos de la sistematización de una metodología que permita establecer el grado de desarrollo de los intangibles, es necesario definir los siguientes elementos:





- Capital Intelectual, intangible y activo intangible.
- Conocimiento
- Indicador

Definiciones De Capital Intelectual Como Fuente De Intangibles

Hay que enfatizar que se debe diferenciar entre ‘activos intangibles’ e ‘intangibles’, pues el término ‘activo intangible’ es más restrictivo que el término ‘intangible’ e implica el cumplimiento de una serie de condiciones establecidas en los estándares contables internacionales, las cuales no necesariamente se consideran en las teorías de capital intelectual y gestión de conocimiento. Entonces para determinar cuál es el término que representa el concepto más adecuado para referirse a los elementos que conforman el capital intelectual, se parte de la conceptualización que el proyecto MERITUM establece a este respecto.

Es de recordar que el Proyecto MERITUM establece una diferencia entre intangibles y activos intangibles, a la cual se acoge la presente metodología. Los intangibles son elementos del capital intelectual, el cual a su vez se clasifica en humano, estructural y relacional. El concepto Activo intangible es más restrictivo, representa el grupo de intangibles que son susceptibles de ser reconocidos como activos en concordancia con el modelo contable actual.

Según este proyecto, este término solo debería referirse a inversiones intangibles que, acorde a los estándares contables, pueden ser reconocidas y reflejadas en el balance de la firma.

Se podría decir inicialmente que el capital intelectual agrupa intangibles que pueden ser de tres tipos: capital humano, estructural y relacional.

Por otro lado, el término ‘activo intangible’ es un término contable, con una amplia variedad de definiciones de intangibles encontradas en la literatura coinciden según Cañibano, García-Ayuso y Sánchez (2000), en que los intangibles son fuentes no físicas de beneficios económicos probables futuros, carentes de sustancia física, controlados por una entidad como un resultado de eventos y transacciones previas (autoproducción, compra o cualquier otro tipo de adquisición) y pueden ser vendidos separadamente de otros activos corporativos. Desde esta misma perspectiva los intangibles pueden o no aparecer en los reportes financieros corporativos, dado que pueden o no estar reconocidos como activos.

De esta forma en la metodología desarrollada, se han clasificado los intangibles en aquellos no reconocidos como activos, y aquellos que si se reconocen en la mayoría de estándares contables como activos, por lo cual a esta última categoría se la ha denominado Activos Intangibles, por ejemplo, los derechos de propiedad intelectual, las marcas registradas, ciertas tecnologías de la información como bases de datos y redes.





A continuación se aclara la forma como se ha clasificado a los Intangibles No Reconocidos como Activos.

El conocimiento por ser un factor clave que genera capacidades distintivas, es otro de los elementos del capital intelectual y también constituye un recurso intangible. De acuerdo con la metodología que se propone en este trabajo, el conocimiento constituye un tipo especial de recurso usado de manera activa por los actores de la organización para el propósito de una tarea específica y que es esencial para el logro de los objetivos del negocio. Es un recurso explotado por los procesos de negocio, relevante y valioso para la organización.



Específicamente el Conocimiento es un tipo de Recurso Intangible no Reconocido como Activo, pues teniendo en cuenta los estándares contables internacionales no cumple con los criterios de identificabilidad.

El conocimiento especializa el Concepto Recurso intangible y le adiciona características como su dominio de aplicación, su modo, tipo, naturaleza, validez, estabilidad, forma y disponibilidad.

Por tanto, para este trabajo el capital intelectual es definido como un valor capital en un momento del tiempo y que integra cuatro elementos fundamentales: El capital humano, que se representa en el recurso humano puesto en productividad y capaz de generar valor; el capital estructural compuesto por los elementos que determinan una estructura organizativa de la empresa; el capital relacional, representado en la forma en como la entidad determina relación con su entorno, y sus *stakeholders*; y el conocimiento, como categoría aparte que se representa en la experiencia sistematizada de la empresa.

Todos estos elementos del capital intelectual, reconocen un valor inmaterial o intangible, difícil de medir pero susceptible de establecer un grado de desarrollo de los mismos.

Definición De Conocimiento

El conocimiento, para este trabajo, se define como los juicios y conjeturas tácitas y explícitas que provienen de saberes contruidos bajo las consideraciones del método científico y desde consideraciones no científicas. Consta principalmente de la sistematización de las definiciones conceptuales. El conocimiento se caracteriza porque son intangibles y difíciles de medir, pueden ser volátiles, se incorporan principalmente en humanos, tienen un alto rango de impactos, son abundantes y pueden crecer exponencialmente, no rivalizan, no están limitados, y se autoalimentan.





Propuesta Metodológica De Determinación Del Grado De Desarrollo Para Una Organización.

El presente manual se presenta a manera de propuesta con el fin de ser estudiado y analizado para efectos de aplicación para quien lo considere pertinente.

Para establecer, administrativa y no contablemente, los intangibles de una organización es indispensable seguir los siguientes pasos:

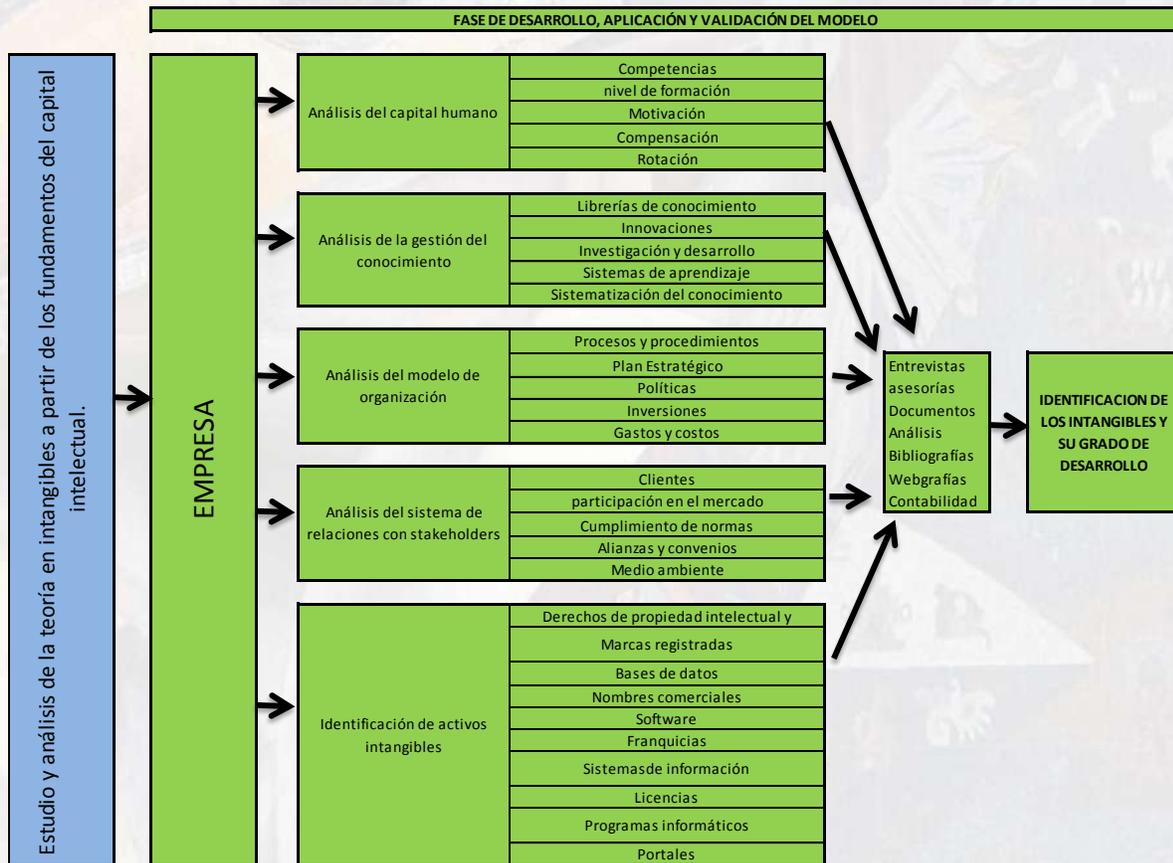
1. Conocimiento de la organización: De tal manera que posibilite comprender los aspectos generales de los procesos administrativos, de producción, de ventas, de gestión del capital humano, de la infraestructura y de aspectos organizacionales.
2. Analizar el componente del capital humano en la empresa: principalmente en los aspectos que permitan estimar las competencias, los niveles de formación y cualificación, las expectativas de los trabajadores, la motivación, las compensaciones y los indicadores de rotación y satisfacción.
3. Analizar el componente de la gestión del conocimiento: en las que se estiman la existencia de las librerías de conocimiento construidas por la empresa (mapas conceptuales, mentales, análisis de entornos, hojas rutas, planes estratégicos, entre otros), así como las innovaciones, los procesos de investigación y desarrollo, los procesos de aprendizaje y la sistematización del conocimiento.
4. Análisis del modelo organizacional: donde se estudian los procesos y los procedimientos, las políticas y las estructuras organizativas.
5. Análisis de las relaciones con los *stakeholders*: se determinan las formas de relaciones que adquiere la empresa y el tratamiento que ésta otorga a los clientes, proveedores, Estado, acreedores y comunidad en general.
6. Análisis del cumplimiento de los requerimientos de la NIC 38: permite reconocer y medir los 'activos intangibles' de la empresa.





Lo anterior se representa gráficamente de la siguiente manera:

REPRESENTACION DE LA METODOLOGÍA DE DETERMINACION DE GRADO DE DESARROLLO DE LOS INTANGIBLES



Fuente: elaboración propia

Para los análisis y los estudios de los componentes enunciados en este manual se recomienda seguir las consideraciones presentadas en las matrices que aquí se presentarán para la aplicación de este estudio.

Posteriormente se genera un sistema de ponderación de cada uno de los componentes intangibles de la empresa (capital humano, gestión del conocimiento, capital organizacional, capital relacional y activos intangibles) que permita estimar desde una línea base un nivel esperado y a la vez se determine el grado de desarrollo de los componentes.

Para ello se recomienda la utilización de las matrices expuestas para la aplicación en este estudio.

A partir de la información que surja desde la aplicación de los procesos sugeridos la empresa podrá establecer lineamientos de gestión de los intangibles de acuerdo a sus intereses.





Síntesis De La Metodología

La metodología sintetizada en este trabajo supone que los intangibles se pueden identificar desde lo que se reconoce como el capital intelectual y los activos intangibles definidos en los estándares internacionales de contabilidad.

De esta manera el Capital intelectual debe ser considerado para efectos de la metodología, como todos los recursos que posee la organización susceptible de ponerse en productividad y por tanto determinan la generación de valor en la empresa. De esta manera el capital intelectual está conformado por el capital humano, el conocimiento, el capital relacional y el capital organizacional. Estos capitales se contemplan en este modelo como los recursos que se ponen en productividad que no son susceptibles de establecerlos como activos intangibles. Mientras que por otro lado, están los activos intangibles definidos desde la Norma de Contabilidad 38 (ya comentada) y donde se establecen los criterios de clasificación, reconocimiento, medición, valoración y revelación, con metodologías contables.

La metodología permite determinar el grado de desarrollo de los intangibles de la organización, tanto los susceptibles de ser llevados como activos, así como los que no se pueden considerar como activos. De esta manera se debe aclarar que la metodología debe identificar los intangibles y analizarlos principalmente desde aspectos cualitativos, sin desconocer la posibilidad de identificarlos desde aspectos cuantitativos.

La metodología se puede representar en una matriz que relaciona las variables que permiten identificar los intangibles. Las variables se clasifican en Capital humano, el Conocimiento, el Capital Relacional y el Capital Organizacional conformando los recursos intangibles no reconocidos como activos, por un lado, y por otro, lado los activos intangibles resumidos en los derechos de propiedad intelectual, patentes, marcas registradas, bases de datos, nombres comerciales, software, franquicias, sistemas de información, licencias, programas informáticos y portales web. Estas variables se incorporan dentro de la matriz en la primera columna y sirven de referente principal para el desarrollo de la metodología.

El capital humano es presentado en la primera fila y como la primera variable del recurso intangible no reconocido como activo. Este recurso actúa como capital y por tanto genera productividad fortaleciéndose con las prácticas organizacionales como los estilos de liderazgo que permiten y estimulan la motivación y el clima laboral.

Como variable intangible no susceptible de reconocerse como activo, se encuentra el conocimiento, ya definido anteriormente. El conocimiento se caracteriza porque es intangible y difícil de medir, puede ser volátil, se incorporan principalmente en humanos, tiene un alto rango de impactos, es abundante y puede crecer exponencialmente, no rivaliza, no está limitado, y se





autoalimenta. Por tanto el conocimiento es susceptible de ser considerado como capital en la medida en que su gestión genere productividad.

La tercera variable es el capital relacional; ya definido en este texto, implica el uso estratégico de las relaciones con los *stakeholders* de la empresa y posibilita la generación y consolidación de valor a partir de la canalización de actividades estratégicas desde los actores del mercado hacia la organización. Este capital induce desde los entornos los elementos que permiten determinar productividad.

La cuarta variable es el capital organizacional que al igual que las anteriores no es susceptible normativamente de llevarse como activo intangible y corresponde a los recursos que poseen las organizaciones y determinan las capacidades de la infraestructura, de los sistemas de trámites, procesos, procedimientos, así como los manuales, de los sistemas y estilos gerenciales, los sistemas de calidad, la tecnologías y sus usos, e incluye el clima y la cultura organizacional.

Y por último, como quinta variable se encuentran los activos intangibles, los cuales se definen desde perspectivas normativas (Norma internacional de contabilidad 38), y donde se clasifican los elementos reconocidos como activos, que poseen sus sistemas de identificación, medición, valoración y representación contable como son: los derechos de propiedad intelectual, patentes, marcas registradas, bases de datos, nombres comerciales, software, franquicias, sistemas de información, licencias, programas informáticos y portales.

La matriz permite relacional e identificar en una segunda columna las capacidades o competencias, tanto individuales como grupales, de los intangibles no reconocidos como activos. De tal manera que se puede establecer como el capital humano determina capacidades y potencialidades concernientes a: lo laboral, las pericias, las experimentaciones, la generación, apropiación y aplicación del conocimiento, la transferencia de conocimiento, la productividad, que en conjunto pueden generar resultados extraordinarios.

La matriz identifica los intangibles en las variables descritas a partir del análisis de las capacidades o competencias, del conocimiento asociado, de los activos intangibles asociados, del método de identificación, desde la contabilidad y desde los indicadores.

Las capacidades y potencialidades del conocimiento permiten la generación de ventajas competitivas, de sistematizar los conocimientos y por tanto la generación de activos intangibles, de igual manera permite el establecimiento de procesos y procedimientos, de prácticas de mejoras continuas, de aplicaciones innovadoras, de planificación y la solución de problemas en todos los aspectos que dinamizan una organización.





El capital relacional permitirá, en términos de capacidades y potencialidades la generación de información útil para la empresa, la generación de alianzas estratégicas, de tratados, convenios, de igual manera permitirá la consolidación de marcas y de la imagen corporativa.

El capital organizacional posibilita la generación de culturas organizacionales propicias para la productividad y por tanto para la generación de valor, permite establecer liderazgos estratégicos, facilita la innovación y la creatividad, los procesos comunicacionales eficientes, la alineación estratégica, el trabajo en equipo, el clima laboral y la investigación y desarrollo.

Por otro lado, la matriz de la metodología permitirá de una manera cualitativa establecer principalmente la relación entre las variables y el conocimiento asociado de tal manera que permita establecer cómo cada variable se fundamenta en lo que se reconoce como una organización basada en conocimiento, así por ejemplo el capital humano es generador y aplicador del conocimiento y por tanto es el que lo administra, lo transfiere, lo gestiona y lo aplica. El capital relacional posibilita el conocimiento del cliente, de los entornos, del mercado y de la competencia. Mientras que el capital organizacional sistematizará conocimiento en patentes, marcas, *goodwill*, *know how* y en derechos de propiedad, por tanto, desde el capital organizacional se permite, a la vez, la generación de activos intangibles.

Los elementos anteriormente tratados, permiten establecer el método de determinación del grado de desarrollo de los intangibles a partir de una indagación sobre elementos que componen cada variable, es posible establecer si la empresa incorpora sea consciente o inconscientemente la facultad de reconocer que la organización genera intangibles que determinan productividad en las organizaciones. De igual manera, como complemento de identificación de intangibles se pueden determinar formas de valoración a partir de consideraciones contables que indican las inversiones, los gastos y los ingresos que se relacionan con los intangibles. Y por último la matriz de la metodología establece una serie de indicadores que determinan el grado de desarrollo de los intangibles.

Por otro lado, los activos intangibles siguen consideraciones normativas en su reconocimiento, medición, valoración y revelación, principalmente referenciándose desde la norma de contabilidad internacional 38 (ver marco legal). Por tanto la identificación para esta clase de activos procede a partir de los sistemas de estándares internacionales de contabilidad que permiten aplicar sistemas metodológicos no solo para su identificación sino también para su valoración.

La matriz de la metodología, se aplica con una intencionalidad eminentemente académica para efectos de determinar el grado de desarrollo de los intangibles. Los resultados de su aplicación se sintetizan en las matrices presentadas como anexo a este documento.





Particularidades De La Metodología Propuesta

En este acápite se presenta de manera sintética las consideraciones comparativas que permiten caracterizar y determinar las particularidades de la metodología propuesta en este trabajo; para ello se desarrollan descripciones sobre las definiciones planteadas en los distintos modelos, los procesos incorporados y las variables contempladas. Este ejercicio permite que el lector contemple las diferencias y similitudes de los distintos modelos frente a la metodología desarrollada en este trabajo de una manera explícita.



Las comparaciones se harán frente a la NIC 38, el cuadro de mando integral de Norton y Kaplan, el navegador skandia, el modelo technology de Annie Brooking, el proyecto Intellect y el modelo Intellectus, los cuales, a decir del autor de este trabajo, son los modelos y metodologías que dominan en la literatura mundial actualmente.

El resultado de estas comparaciones arroja que la metodología desarrollada en este trabajo tiene diferencias significativas y de fondo principalmente con la NIC 38 en lo que respecta a las definiciones y los procesos de identificación.

Con los demás modelos y metodologías se diferencia principalmente al contemplar al ‘conocimiento’ como una categoría de intangibles definida y diferenciada de otras categorías.

La aseveración del párrafo anterior resulta de los siguientes análisis:

Comparación Frente A La Nic 38

Las mayores diferencias de la metodología se desarrollan con respecto a la NIC 38. La normatividad contable establece claramente unos criterios para el reconocimiento de los ‘activos intangibles’ que limita la categorización de intangibles. Mientras, la metodología desarrollada en este trabajo desborda los límites de reconocimiento de intangibles y abarca aspectos que no son contemplados en la norma como por ejemplo el conocimiento y los sistemas de relaciones de la empresa, entre otros.

La metodología desarrollada en este trabajo permite incorporar los ‘activos intangibles’ en una categoría aparte, mientras que la NIC 38 no permite, incorporar intangibles que se generan a partir de la gestión del capital humano, estructural y relacional de una organización.





La comparación se sintetiza de la siguiente manera:

NOMBRE DE LA METODOLOGÍA	METODOLOGÍA PROPUESTA EN ESTE TRABAJO (IDENTIFICACION DEL GRADO DE DESARROLLO DE LOS INTANGIBLES)	NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 38
DEFINICION DE 'INTANGIBLES'	<p>Los intangibles se enmarcan dentro del 'Capital Intelectual' de la empresa, que integra cuatro elementos fundamentales: El capital humano, que se representa en el recurso humano puesto en productividad y capaz de generar valor; el capital estructural compuesto por los elementos que determinan una estructura organizativa de la empresa; el capital relacional, representado en la forma en como la entidad determina relación con su entorno, y sus <i>stakeholders</i>; y el conocimiento, como categoría aparte que se representa en la experiencia sistematizada de la empresa. Todos estos elementos del capital intelectual, reconocen un valor inmaterial o intangible, difícil de medir pero susceptible de establecer un grado de desarrollo de los mismos.</p>	<p>No existe definición de intangibles, solo existe la definición de 'activos intangibles'. En La NIC 38 se define activo intangible como aquél <i>identificable, no monetario y sin apariencia física</i> mantenido para el uso en la producción o venta de bienes y servicios, para alquilarlo a terceros o para propósitos administrativos. Además, la citada norma recoge de forma expresa otros dos aspectos a considerar para que un elemento satisfaga la definición de activo intangible: <i>control</i> sobre los mismos y la capacidad de obtención de <i>beneficios económicos futuros</i></p>
PROCESO INCORPORADO	<p>La metodología se representa en un sistema de matrices que relacionan las variables que permiten identificar los intangibles. Las variables se clasifican en Capital humano, el Conocimiento, el Capital Relacional y el Capital Organizacional conformando los recursos intangibles no reconocidos como activos, por un lado, y por otro, lado los 'activos intangibles'. Cada matriz permite de una manera cualitativa establecer principalmente la relación entre las variables y el conocimiento asociado de tal manera que admita establecer cómo cada variable se fundamenta en lo que se reconoce como una organización basada en</p>	<p>El proceso incorporado de manera implícita en la NIC 38, implica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1°. Determinar si se satisface la definición de activo intangible. 2°. Determinar si el 'activo intangible' es separable o no, en la medida de que pueda ser vendido o transferido. 3°. Establecer si hay beneficios económicos futuros. 4°. Determinar si hay fiabilidad en el cálculo de los costos del 'activo intangible'. 5°. Estipular si el 'activo intangible' ha sido adquirido en combinación de negocios,





	<p>conocimiento, así por ejemplo el capital humano es generador y aplicador del conocimiento y por tanto es el que lo administra, lo transfiere, lo gestiona y lo aplica. El capital relacional posibilita el conocimiento del cliente, de los entornos, del mercado y de la competencia. Mientras que el capital organizacional sistematiza conocimiento en patentes, marcas, <i>goodwill</i>, <i>know how</i> y en derechos de propiedad, por tanto, desde el capital organizacional se permite, a la vez, la generación de activos intangibles.</p> <p>Los elementos anteriormente tratados, permiten establecer el método de determinación del grado de desarrollo de los intangibles a partir de una indagación sobre elementos que componen cada variable.</p>	<p>comprado o generado internamente. 6°. Considerar si el 'activo intangible' cumple los criterios plenos de reconocimiento. 7°. Costear el 'activo intangible'</p>
--	--	---

En síntesis, la comparación anterior permite concluir que la metodología propuesta por este trabajo posee tanto diferencias como similitudes con otros modelos. Las diferencias más significativas se dan con los procesos normativos de la NIC 38, mientras que con los modelos de gestión las diferencias no son tan significativas sino que prevalecen similitudes. Sin embargo la particularidad de la metodología propuesta en este trabajo está en que permite identificar y establecer al conocimiento que genera una organización como una categoría de intangible aparte de los otros elementos que componen el capital intelectual.

Comparación Frente Al Navegador Skandia

El navegador skandia se desarrolla en el contexto de la identificación y medición del capital intelectual en la empresa de seguros Skandia, considera que a una empresa se le pueden identificar las áreas que determinan los factores de éxito y determinación de valor, dichas áreas se sintetizan en: financiera, clientes, procesos, renovación y desarrollo y humana. Para Skandia, el valor de una empresa está determinado por el capital financiero y el capital intelectual donde se gestionan los intangibles.

La metodología propuesta en este trabajo posee grandes coincidencias con el navegador Skandia pero se diferencia principalmente al tratar al conocimiento como una categoría aparte de los otros elementos que componen el capital intelectual.



En síntesis la comparación se representa de la siguiente manera:

NOMBRE DE LA METODOLOGÍA	METODOLOGÍA PROPUESTA EN ESTE TRABAJO (IDENTIFICACION DEL GRADO DE DESARROLLO DE LOS INTANGIBLES)	NAVEGADOR SKANDIA
DEFINICION DE 'INTANGIBLES'	<p>Los intangibles se enmarcan dentro del 'Capital Intelectual' de la empresa, que integra cuatro elementos fundamentales: El capital humano, que se representa en el recurso humano puesto en productividad y capaz de generar valor; el capital estructural compuesto por los elementos que determinan una estructura organizativa de la empresa; el capital relacional, representado en la forma en como la entidad determina relación con su entorno, y sus <i>stakeholders</i>; y el conocimiento, como categoría aparte que se representa en la experiencia sistematizada de la empresa. Todos estos elementos del capital intelectual, reconocen un valor inmaterial o intangible, difícil de medir pero susceptible de establecer un grado de desarrollo de los mismos.</p>	<p>Los intangibles en el Navegador Skandia, se encuentran dentro de las áreas de la empresa que determinan el valor de mercado, principalmente dentro de las categorías del capital intelectual. En el navegador skandia el valor de mercado es efecto de la combinación del capital financiero y el capital intelectual que a la vez, lo componen el capital humano, y el capital estructural. El capital estructural está compuesto a la vez por el capital clientes y el capital organizativo. El capital organizativo está compuesto por el capital innovación y el capital de procesos. Las diferencias frente a las definiciones</p>
PROCESO INCORPORADO	<p>La metodología se representa en un sistema de matrices que relacionan las variables que permiten identificar los intangibles. Las variables se clasifican en Capital humano, el Conocimiento, el Capital Relacional y el Capital Organizacional conformando los recursos intangibles no reconocidos como activos, por un lado, y por otro, lado los 'activos intangibles'. Cada matriz permite de una manera cualitativa establecer principalmente la relación entre las variables y el conocimiento asociado de tal manera que admita establecer cómo cada variable se fundamenta en lo que se reconoce como una organización basada en conocimiento, así por ejemplo el capital humano es generador y aplicador del conocimiento y por tanto es el que lo administra, lo transfiere, lo gestiona y</p>	<p>Los intangibles en el marco del navegador Skandia, se identifican y se desarrollan desde las consideraciones que se suscitan desde el enfoque de renovación y desarrollo dinamizado por los enfoques del cliente y enfoque de procesos, los cuales son, a la vez, movilizados y animados por el enfoque humano.</p> <p>Lo anterior se mide a través de un sistema de indicadores que dejan entrever los resultados que se suscitan en cada uno de los enfoques. De acuerdo con el navegador skandia, el enfoque financiero y sus indicadores resultan del dinamismo de todos los otros enfoques.</p>





	<p>lo aplica. El capital relacional posibilita el conocimiento del cliente, de los entornos, del mercado y de la competencia. Mientras que el capital organizacional sistematiza conocimiento en patentes, marcas, <i>goodwill</i>, <i>know how</i> y en derechos de propiedad, por tanto, desde el capital organizacional se permite, a la vez, la generación de activos intangibles.</p> <p>Los elementos anteriormente tratados, permiten establecer el método de determinación del grado de desarrollo de los intangibles a partir de una indagación sobre elementos que componen cada variable.</p>	
<p>VARIABLES ESTABLECIDAS</p>	<p>Capital Humano. Conocimiento. Capital relacional. Capital estructural. Activos intangibles.</p>	<p>Enfoque financiero. Enfoque de procesos. Enfoque cliente. Enfoque de renovación y desarrollo. Enfoque humano.</p>

Comparación Frente Al Modelo De Technology Broker De Annie Brooking

Annie Brooking considera que el valor de una empresa se calcula mediante la suma de los activos materiales más el capital intelectual. Es un modelo que se diferencia de la metodología aquí desarrollada por dos consideraciones fundamentales, la primera corresponde en que el modelo de Annie Brooking no identifica el conocimiento como una categoría aparte y diferenciada del resto y la segunda diferencia es que incorpora dentro de sus definiciones los conceptos de ‘activos de mercado’, ‘activos de propiedad intelectual’, ‘activos centrados en el individuo’ y ‘activos de infraestructura’. Además en este modelo no se presentan sistemas de indicadores para efectos de medición del capital intelectual, sino que utiliza una serie de cuestionarios para los proceso de identificación.





La comparación se sistematiza de la siguiente manera:

NOMBRE DE LA METODOLOGÍA	METODOLOGÍA PROPUESTA EN ESTE TRABAJO (IDENTIFICACION DEL GRADO DE DESARROLLO DE LOS INTANGIBLES)	MODELO DE TECHNOLOGY BROKER DE ANNIE BROOKING
DEFINICION DE 'INTANGIBLES'	<p>Los intangibles se enmarcan dentro del 'Capital Intelectual' de la empresa, que integra cuatro elementos fundamentales: El capital humano, que se representa en el recurso humano puesto en productividad y capaz de generar valor; el capital estructural compuesto por los elementos que determinan una estructura organizativa de la empresa; el capital relacional, representado en la forma en como la entidad determina relación con su entorno, y sus <i>stakeholders</i>; y el conocimiento, como categoría aparte que se representa en la experiencia sistematizada de la empresa. Todos estos elementos del capital intelectual, reconocen un valor inmaterial o intangible, difícil de medir pero susceptible de establecer un grado de desarrollo de los mismos.</p>	<p>Para este modelo, los intangibles se encuentran dentro de los que se reconoce como el capital intelectual, y la empresa es definida como el conjunto de activos materiales más el capital intelectual. A la vez, el capital intelectual se compone de activos de mercado, activos de propiedad intelectual, activos centrados en el individuo y activos de infraestructura. La naturaleza de los activos de los activos del capital intelectual es intangible.</p>
PROCESO INCORPORADO	<p>La metodología se representa en un sistema de matrices que relacionan las variables que permiten identificar los intangibles. Las variables se clasifican en Capital humano, el Conocimiento, el Capital Relacional y el Capital Organizacional conformando los recursos intangibles no reconocidos como activos, por un lado, y por otro, lado los 'activos intangibles'. Cada matriz permite de una manera cualitativa establecer principalmente la relación entre las variables y el conocimiento asociado de tal manera que admita establecer cómo cada variable se fundamenta en lo que se reconoce como una organización basada en conocimiento, así por ejemplo el capital humano es generador y aplicador del conocimiento y por tanto es el que lo</p>	<p>Hay una diferencia significativa de este modelo, frente a los otros modelos, y es que no utiliza para efectos de medición indicadores, sino que se desarrolla con base en sistemas de cuestionarios realizados con metodologías propias de la auditoría.</p>





	<p>administra, lo transfiere, lo gestiona y lo aplica. El capital relacional posibilita el conocimiento del cliente, de los entornos, del mercado y de la competencia. Mientras que el capital organizacional sistematiza conocimiento en patentes, marcas, <i>goodwill</i>, <i>know how</i> y en derechos de propiedad, por tanto, desde el capital organizacional se permite, a la vez, la generación de activos intangibles.</p> <p>Los elementos anteriormente tratados, permiten establecer el método de determinación del grado de desarrollo de los intangibles a partir de una indagación sobre elementos que componen cada variable.</p>	
<p>VARIABLES ESTABLECIDAS</p>	<p>Capital Humano. Conocimiento. Capital relacional. Capital estructural. Activos intangibles.</p>	<p>Activos materiales. Capital intelectual: activos de mercado, activos de propiedad intelectual, activos centrados en el individuo y activos de infraestructura.</p>

Comparación Frente Al Proyecto Intellect

Frente al proyecto europeo *intellect* se presentan diferencias significativas principalmente en torno a las definiciones y los procesos incorporados para medir el capital intelectual. Este proyecto agrupa los intangibles en función de su naturaleza y determina la relevancia de los mismos, los cuales son medidos por medio de un sistema de indicadores que sirve a la vez de guía para efectos de la gestión y control de los intangibles.

La comparación se especifica de la siguiente manera:

<p>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</p>	<p>METODOLOGÍA PROPUESTA EN ESTE TRABAJO (IDENTIFICACION DEL GRADO DE DESARROLLO DE LOS INTANGIBLES)</p>	<p>PROYECTO INTELECT</p>
<p>DEFINICION DE 'INTANGIBLES'</p>	<p>Los intangibles se enmarcan dentro del 'Capital Intelectual' de la empresa, que integra cuatro elementos fundamentales: El capital humano, que se representa en el recurso humano puesto en productividad y capaz de generar</p>	<p>Los intangibles en el marco del proyecto europeo <i>intellect</i>, se identifican desde los elementos estructurales de la empresa. Los</p>



	<p>valor; el capital estructural compuesto por los elementos que determinan una estructura organizativa de la empresa; el capital relacional, representado en la forma en como la entidad determina relación con su entorno, y sus <i>stakeholders</i>; y el conocimiento, como categoría aparte que se representa en la experiencia sistematizada de la empresa. Todos estos elementos del capital intelectual, reconocen un valor inmaterial o intangible, difícil de medir pero susceptible de establecer un grado de desarrollo de los mismos.</p>	<p>intangibles son producto del pasado, presente y futuro determinados por el componente humano, estructural y relacional de la empresa.</p>
<p>PROCESO INCORPORADO</p>	<p>La metodología se representa en un sistema de matrices que relacionan las variables que permiten identificar los intangibles. Las variables se clasifican en Capital humano, el Conocimiento, el Capital Relacional y el Capital Organizacional conformando los recursos intangibles no reconocidos como activos, por un lado, y por otro, lado los ‘activos intangibles’. Cada matriz permite de una manera cualitativa establecer principalmente la relación entre las variables y el conocimiento asociado de tal manera que admita establecer cómo cada variable se fundamenta en lo que se reconoce como una organización basada en conocimiento, así por ejemplo el capital humano es generador y aplicador del conocimiento y por tanto es el que lo administra, lo transfiere, lo gestiona y lo aplica. El capital relacional posibilita el conocimiento del cliente, de los entornos, del mercado y de la competencia. Mientras que el capital organizacional sistematiza conocimiento en patentes, marcas, <i>goodwill</i>, <i>know how</i> y en derechos de propiedad, por tanto, desde el</p>	<p>Los intangibles son identificados desde los análisis que se suscitan en los componentes humanos, estructurales y relacionales de la empresa, a partir del ‘presente’ donde establecen los criterios que permiten determinar el estado actual de cada uno de ellos y posteriormente se establecen los criterios a desarrollar en el futuro en los mismos componentes. De esta manera la empresa genera información que le permite establecer hojas de ruta fundamentadas en descripciones cualitativas de los tres componentes.</p>



	<p>capital organizacional se permite, a la vez, la generación de activos intangibles.</p> <p>Los elementos anteriormente tratados, permiten establecer el método de determinación del grado de desarrollo de los intangibles a partir de una indagación sobre elementos que componen cada variable.</p>	
VARIABLES ESTABLECIDAS	<p>Capital Humano. Conocimiento. Capital relacional. Capital estructural. Activos intangibles.</p>	<p>Capital humano. Capital estructural Capital relacional.</p>

Comparación Frente Al Modelo Intelectus

El modelo *intelectus* tiene como finalidad la medición y gestión de los intangibles identificados desde el capital intelectual. Al igual que los anteriores modelos no establece al conocimiento como una categoría de intangible aparte de las demás. De igual manera el modelo *intelectus* posee diferencias significativas en los procesos incorporados para la identificación de medición de los intangibles.

De manera sistemática la comparación se resume de la siguiente manera:

NOMBRE DE LA METODOLOGÍA	METODOLOGÍA PROPUESTA EN ESTE TRABAJO (IDENTIFICACION DEL GRADO DE DESARROLLO DE LOS INTANGIBLES)	MODELO INTELECTUS
DEFINICION DE 'INTANGIBLES'	<p>Los intangibles se enmarcan dentro del 'Capital Intelectual' de la empresa, que integra cuatro elementos fundamentales: El capital humano, que se representa en el recurso humano puesto en productividad y capaz de generar valor; el capital estructural compuesto por los elementos que determinan una estructura organizativa de la empresa; el capital relacional, representado en la forma en como la entidad determina</p>	<p>Los intangibles en el modelo intelectus se incorporan en cinco componentes: el capital humano, el capital estructural, el capital organizativo, el capital tecnológico y el capital relacional.</p>





	<p>relación con su entorno, y sus <i>stakeholders</i>; y el conocimiento, como categoría aparte que se representa en la experiencia sistematizada de la empresa. Todos estos elementos del capital intelectual, reconocen un valor inmaterial o intangible, difícil de medir pero susceptible de establecer un grado de desarrollo de los mismos.</p>	
<p>PROCESO INCORPORADO</p>	<p>La metodología se representa en un sistema de matrices que relacionan las variables que permiten identificar los intangibles. Las variables se clasifican en Capital humano, el Conocimiento, el Capital Relacional y el Capital Organizacional conformando los recursos intangibles no reconocidos como activos, por un lado, y por otro, lado los ‘activos intangibles’. Cada matriz permite de una manera cualitativa establecer principalmente la relación entre las variables y el conocimiento asociado de tal manera que admita establecer cómo cada variable se fundamenta en lo que se reconoce como una organización basada en conocimiento, así por ejemplo el capital humano es generador y aplicador del conocimiento y por tanto es el que lo administra, lo transfiere, lo gestiona y lo aplica. El capital relacional posibilita el conocimiento del cliente, de los entornos, del mercado y de la competencia. Mientras que el capital organizacional sistematiza conocimiento en patentes, marcas, <i>goodwill</i>, <i>know how</i> y en derechos de propiedad, por tanto, desde el capital organizacional se permite, a la vez, la generación de activos intangibles.</p>	<p>Dicho modelo plantea un desarrollo arborescente, el cual trata de clarificar las interrelaciones entre los distintos activos intangibles de la organización, la propuesta del modelo se fundamenta en tres componentes principales del Capital Intelectual: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional. El Capital Estructural está compuesto por el Capital Organizativo y el Capital Tecnológico. El Capital Relacional se subdivide en el Capital Negocio y el Capital Social. El Capital Negocio, relativo a la actividad de la empresa, recoge las relaciones de mercado de la empresa, las cuales son de naturaleza radicalmente distinta – como ya ha sido dicho precedentemente - a las relaciones sociales que se consideran en el Capital Social.</p>



	Los elementos anteriormente tratados, permiten establecer el método de determinación del grado de desarrollo de los intangibles a partir de una indagación sobre elementos que componen cada variable.	
VARIABLES ESTABLECIDAS	Capital Humano. Conocimiento. Capital relacional. Capital estructural. Activos intangibles.	Capital Humano Capital Estructural Capital Relacional. Capital Estructural Capital Organizativo Capital Tecnológico Capital Negocio Capital Social



Conclusión

En síntesis, las comparaciones anteriores permiten concluir que la metodología propuesta por este trabajo posee tanto diferencias como similitudes con otros modelos. Las diferencias más significativas se dan con los procesos normativos de la NIC 38, mientras que con los modelos de gestión las diferencias no son tan significativas sino que prevalecen similitudes. Sin embargo la particularidad de la metodología propuesta en este trabajo está en que permite identificar y establecer al conocimiento que genera una organización como una categoría de intangible aparte de los otros elementos que componen el capital intelectual.

El valor agregado fundamental que permite diferenciar la metodología de cualquiera otra consiste en que se identifica al conocimiento como una categoría de intangible diferenciada y aparte. A decir del autor de este trabajo: *Como variable intangible no susceptible de reconocerse como activo, se encuentra el conocimiento, el cual es definido como los juicios y las conjeturas tácitas y explícitas que provienen de saberes construidos bajo consideraciones metodológicas y científicas y desde consideraciones no científicas (como la tradición, el mito, la opinión, la experiencia etc.) pero debidamente sistematizadas. Consta principalmente de la sistematización de las definiciones conceptuales. El conocimiento se caracteriza porque es intangible y difícil de medir, puede ser volátil, se incorporan principalmente en humanos, tiene un alto rango de impactos, es abundante y puede crecer exponencialmente, no rivaliza, no está limitado, y se autoalimenta. Por tanto el conocimiento es susceptible de ser considerado como capital en la medida en que su gestión genere productividad.*

Para el desarrollo de la metodología se identificaron en la literatura los modelos más importantes que existen y permiten establecer cuáles son las variables





fundamentales a desarrollar. Es por ello que se abordó un marco de referencia que permite establecer los elementos teóricos del capital intelectual y se definieron y describieron los distintos conceptos y modelos a partir de una amplia bibliografía y web-grafía. Se describió una génesis y aplicación del capital intelectual desde el modelo Intellectus y se abordó de igual manera una descripción de la importancia del capital intelectual en la sociedad del conocimiento. También teórica y conceptualmente se abordó una descripción del proyecto Meritum donde se establecen aportes para la comprensión del capital intelectual. Por último se desarrolla el concepto de ‘activos intangibles’ desde consideraciones normativas establecidas en los Estándares Internacionales de Contabilidad.



De igual manera, la metodología posibilita fijar una serie de indicadores que facilitan la toma de decisiones y permiten la identificación del que hacer de la gestión en el campo de los intangibles. A partir de la aplicación de la metodología es posible determinar sistemas procedimentales encaminados con base en metas y objetivos a mejorar la productividad de la organización desde la administración de los intangibles.



La metodología se caracteriza por tener una fluidez y sencillez en su incorporación que la tornan flexible y de fácil adaptación a otro tipo de organizaciones, el sistema de matrices permite relacionar las variables intangibles con los elementos que los generan y los miden, de tal manera que facilita la comprensión para cualquier tipo de persona, no necesariamente experta.

La metodología aporta una nueva forma de analizar los intangibles que no existe en la literatura sobre capital intelectual, hace un aporte metodológico novedoso de fácil manejo, incorporación y a la vez promueve la gestión y administración de los intangibles.

Para el campo de la contabilidad se abre una nueva perspectiva de acción, ya que el modelo desborda la racionalidad económica financiera que caracteriza a la disciplina contable y le permite a los profesionales de la contabilidad incorporarse en los proceso de identificación de los intangibles como determinantes de la productividad en las organizaciones, a partir de consideraciones cualitativas y cuantitativas ajenas a las normas.





Bibliografía

“Business Combinations”, Statement of Financial Accounting Standard, SFAS 141. FASB - FINANCIAL ACCOUNTING STANDARD BOARD, June 2001.

“Goodwill and intangible assets”, Financial reporting standard, FRS 10. ACCOUNTING STANDARD BOARD, 1997.

“Goodwill and other intangible assets”, Statement of Financial Accounting Standard, SFAS 142. FASB - FINANCIAL ACCOUNTING STANDARD BOARD, June 2001.

“Intangibles Assets”, International Accounting Standard, IAS núm. 38. IASC - INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS COMMITTEE, London 1998.

Acosta, M.; Correa, A.; Barrios, I.; y González A. El Concepto de activo intangible y sus tipologías: una revisión de la normativa contable nacional e internacional. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, N° 44-45, 2003, pp. 59-80. Disponible en: <http://externos.uma.es/cuadernos/pdfs/pdf221.pdf>

Barsky, N. P. y Marchant, G. “The most valuable resource. Measuring and managing intellectual capital”. Strategic Finance. February, 2000. Vol. 81. Issue 8. Pág. 59.

Brooking, Annie. 1996. El Capital Intelectual: el Principal Activo de las Empresas del Tercer Milenio.

Bueno, E. “El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual”. Boletín de Estudios Económicos, vol. 53, n° 164, 1998, pp. 221-224.

Bueno, E. “La Economía del Conocimiento: La importancia de los Intangibles”. IUEE – Instituto Universitario Euroforum Escorial, Madrid. 1999.

Bueno, E.; Murcia, C. “Génesis, Concepto y Aplicación del Capital Intelectual”. Cuaderno N° 7, Comisión de Trabajo de Gestión del Conocimiento Empresarial de la Confederación Española de Directivos y Ejecutivos (CEDE). Diciembre 2008. Disponible en: <http://www.directivoscede.com/media/0000003000/0000003061.pdf>

Bueno, E.; Rodríguez, O.; Salmador, M. P. La importancia del Capital Social en la Sociedad del Conocimiento: Propuesta de un modelo integrador de Capital Intelectual. Congreso Internacional Virtual “Intangibles e





Interdisciplinarietà”, RedIRIS. Junio 2003. Disponible en: <http://entomologia.rediris.es/pub/bscw.cgi/d483390/07.pdf>

Cañibano, L.; García-Ayuso M. and Sánchez M.P. Accounting for Intangibles: A Literature Review. *Journal of Accounting Literature*, vol. 19, 2000, pp. 102-130.

Davenport, T.O. (2000): *Capital humano*. Barcelona: Ed. Gestión 2000, pp. 39-43. Citado en Referente 2.7.

Departamento Administrativo de la Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil, Escuela Superior de Administración Pública, Instructivo para el Ajuste del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales. Bogotá D.C., Agosto de 2005. Disponible en <http://www.dafp.gov.co/Documentos/competencias.pdf>



Dunia Durán Juvé. Dirección estratégica del capital humano con base en el conocimiento. Análisis de conocimientos en empresas textiles y de la confección en España. Tesis Doctoral para la obtención del grado de Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Barcelona. Barcelona, 2004. Disponible en: http://www.tdx.cesca.es/TESIS_UB/AVAILABLE/TDX-0622105-112240//3.TESIS_2.pdf



Edvinsson, L.; Malone, M.S. “El Capital Intelectual”. Gestión 2000, Barcelona, 1999.

Final Report MERITUM Project. Disponible en: http://www.pnbukh.com/files/pdf_filer/FINAL_REPORT_MERITUM.pdf

GARCIA, F.; MARTIN, G.; NAVAS, J. “El Papel de la Complejidad, Complementariedad y Escasez en la Creación, Mantenimiento y Apropiación de la Ventaja Competitiva”. Documento de trabajo, Universidad Complutense de Madrid, 2001. Citado en Referente 2.5.

Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual. COLECCIÓN: CUADERNOS DE TRABAJO -FORMACIÓN, EMPLEO, CUALIFICACIONES-. CIDEA. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales.

González A., Joaquín C., Collazos C., “KARAGABI KMMODEL: MODELO DE REFERENCIA PARA LA INTRODUCCIÓN DE INICIATIVAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN ORGANIZACIONES BASADAS EN CONOCIMIENTO”. *Ingeniare - Revista Chilena de Ingeniería*, ISSN: 0718-3291. Vol 17 No. 2, Agosto de 2009.





Guidelines for Managing and Reporting on Intangibles (Intellectual Capital Report). MERITUM Project. Disponible en: http://www.costingforum.dk/files/pdf_filer/MERITUM_Guidelines.pdf

Hall, R. The strategic analysis of intangible resources. *Strategic Management Journal*, nº 13, 1992, pp. 135-144.

http://www.lanbide.net/descargas/egailancas/publicaciones/CIDEC/Cas/Cuaderno_31.pdf

KAKM - KNOWLEDGE ASSET KNOWLEDGE MODEL. KARAGABI KM MODEL. SOFTWARE. 2008.

Kristandl, G. and Bontis, N. “Defining intangible assets and intellectual capital”. *Management Decision*, 45, 9, 2007, pp. 1510-1524.

Lev, B. “Intangibles: Management, Measurement, and Reporting”. Brookings Institution Press. Washington, D.C. , 2001. Pág. 7.

Martín, G.; García, F. “Hacia una visión integradora del capital intelectual de las organizaciones. Concepto y componentes”. *Boletín Económico de ICE* N° 2756 del 27 de Enero al 2 de Febrero de 2003. Disponible en: http://www.revistasice.com/cmsrevistasICE/pdfs/BICE_2756_07-16__0D90EFF88FB8CCBEB39DC13C52FE8FF0.pdf

Medición del Capital Intelectual. Modelo Intelec. IUEE, San Lorenzo del Escorial (Madrid). Euroforum ,1998.

Meritum - Intellectual capital guidelines for firms. European Commission, Research and Innovation – SSH. Disponible en: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/projects/073_en.html

OECD - Organization for Economic Cooperation and Development. Measuring and Reporting Intellectual Capital, Experience, Issues and Prospects. International Symposium. Amsterdam 9-11 Junio 1999.

Poole, M. Human Resource Management. Critical perspectives on business and management. London: Ed. Routledge, vol. III, 1999, pag. 231.

Proyecto Meritum – La medición de los intangibles para comprender y mejorar la gestión de la innovación. Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <http://www.uam.es/meritum>

Report of Work Package 2: Intellectual Capital Statements in Firms. E*KNOW-NET Project. Disponible en: http://www.pnbukh.com/site/files/pdf_filer/Final_report_WP2.pdf





Roberts, H. The Control of Intangibles in the Knowledge-intensive Firm. Presentado en 22nd Annual Congress of the European Accounting Association, Bordeaux, 1999.

Rodríguez, O. “Indicadores de capital intelectual: concepto y elaboración”. Congreso Internacional Virtual “Intangibles e Interdisciplinariedad”, RedIRIS. Junio 2003. Disponible en: <http://www.iade.org/files/rediris2.pdf>

Sierra, M. Tratamiento contable de los activos intangibles en la IASC y en la ASB. Lección en línea de Contabilidad Internacional, 5Campus.com. 2001. Disponible en <http://www.5campus.com/leccion/containmate>

