

RECONOCIMIENTO, MEDICIÓN Y REVELACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL
Y EL CONOCIMIENTO DE UN TRABAJADOR.

KAREN VIVIANA JIMÉNEZ SÁENZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

CAJICÁ D.C, 2017

RECONOCIMIENTO, MEDICIÓN Y REVELACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL
Y EL CONOCIMIENTO DE UN TRABAJADOR.

KAREN VIVIANA JIMÉNEZ SÁENZ

Trabajo de grado para obtener el título de contador público

Asesor: MARTHA GIOVANNA ACOSTA SAHAMUEL

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

CAJICÁ D.C, 2017

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Objetivos.	6
2.1 General:	6
2.2 Específicos:	6
3. Justificación	6
4. Marco Teórico	8
4.1 Activos intangibles	8
4.2 Capital intelectual.....	9
4.3 Modelos económicos de medición.....	10
5. Metodología	12
5.1 Procedimiento.	13
6. Hallazgos.....	13
7. Sugerencia.....	18
8. Conclusiones	19
9. Lista de Referencias	22
10. Anexos	25
10.1 Modelo de entrevista aplicado al contador público	25
10.2 Modelo de entrevista aplicado a los trabajadores:	26

RECONOCIMIENTO, MEDICIÓN Y REVELACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL Y EL CONOCIMIENTO DE UN TRABAJADOR.

Resumen

Este documento recopila el estudio de caso aplicado a una IPS de salud laboral mediante entrevistas realizadas a los trabajadores y el contador público de la compañía, las cuales se enfocaron en analizar el tratamiento que aplican a sus activos intangibles y el modelo de medición, valoración y revelación que usan para medir contablemente el conocimiento y el capital intelectual de sus trabajadores, teniendo como referente la NIC 38.

Palabras claves

Capital intelectual, conocimiento, activos intangibles, reconocimiento, medición, revelación, modelos de medición, estudio de caso.

Abstract

This document compiles the study of case applied to an IPS of labor health by means of interviews realized to the workers and the public accounting of the company, which focused in analyzing the treatment that they apply to his intangible assets and the model of measurement, valuation and revelation that they use to measure accountant the knowledge and the intellectual capital of his workers, taking as a modal the NIC 38.

Keywords

Intellectual capital, knowledge, intangible assets, recognition, measurement, disclosure, measurement models, case study.

1. Introducción

El conocimiento se está convirtiendo en un ingrediente más importante, se vende o compra, sustituyendo a los activos tradicionales como tierra, equipos y mano de obra (Stewart, 1998), ese es el principal reto que presentan las compañías colombianas, cambiar el pensamiento que solo lo tangible puede generar recursos para la misma, quizá esto ha estancado la economía, la falta de innovación, la prestación de servicios que pueden ser reemplazados por cualquier otra empresa, y la fuerte competencia de precios para ganar mercado. Es por esta razón que se pretende mostrar la importancia de saber valorar, medir y reconocer los activos intangibles, pues la economía está en constante transformación y con ella deben irse modificando las políticas de las empresas y adaptándolas a las necesidades de los consumidores y empleadores.

Actualmente para nadie es un secreto que aquellos que logran posicionarse en el mercado deben hacer grandes inversiones para desarrollar estudios que generen nuevas ideas a su compañía, contratan los mejores profesionales para desarrollarlas, hacerlas competitivas, llamativas y que permitan sostenerlos en el tiempo, cada vez son más las empresas que están creando un departamento especial para gestionar el talento humano, el conocimiento de los trabajadores, sus aptitudes, capital intelectual y todo aquello que aunque no es palpable, sí beneficia completamente al crecimiento de las mismas.

En consideración de lo anteriormente expuesto, este ensayo partirá de un análisis acerca de cómo se miden, valoran y presentan los activos intangibles dentro de la IPS Unimsalud S.A.S, compañía líder en salud ocupacional con 20 años de experiencia en la prestación de servicios integrales en salud y seguridad industrial a nivel nacional, que requiere contar con un tratamiento especial para explotar el conocimiento de los trabajadores, pues son ellos los que crean el diferenciador en la prestación del servicio, y logran crear confianza a la hora de dar un diagnóstico acerca de otro trabajador. Es importante identificar qué tan claro es el concepto de capital intelectual y conocimiento para los trabajadores de Unimsalud, pues de allí se puede partir para identificar la importancia de contemplar estos términos dentro de sus políticas contables permitiendo una mejor comprensión por parte de los empleados, y logrando al mismo tiempo que se mitigue ese vacío conceptual.

En un contexto no académico se ha escuchado poco acerca de los estudios enfocados a la importancia de calcular numéricamente el conocimiento y el capital intelectual de un trabajador teniendo en cuenta el constante cambio económico, sobre este tema en Colombia la publicación más reciente es de (Mantilla, 2012), lo que significaría que los análisis, investigaciones y demás estudios relacionados con esta materia no han logrado visibilizarse de manera suficiente; o tal vez los esfuerzos por implementar modelos de valoración no han sido eficientes en lograr la interacción de un grupo amplio de participantes, limitando con ello que el tema sea conocido por más compañías. Posiblemente una de estas dos situaciones ha estado ocurriendo dentro de Unimsalud, y la realización del presente trabajo representaría un cambio para la empresa en este sentido, o por lo menos permitirá que se pueda valorar correctamente los intangibles para darles el tratamiento contable adecuado.

2. Objetivos.

2.1 General: Analizar los criterios de reconocimiento, medición y revelación que aplica la IPS Unimsalud S.A.S al capital intelectual y el conocimiento de un trabajador, teniendo como referente la NIC 38.

2.2 Específicos:

- Identificar las pautas de reconocimiento, medición y revelación de los activos intangibles de Unimsalud.
- Determinar las fortalezas y debilidades relacionadas con el tratamiento que le da Unimsalud al capital intelectual y el conocimiento de los trabajadores.

3. Justificación

Teniendo en cuenta el desarrollo constante al que se han venido enfrentando como sociedad, las empresas desempeñan una papel muy importante para adaptarse a esos cambios modificando o reestructurando sus procesos, haciendo que las mismas sean más competitivas, es allí donde los administradores de cada organización plantean las posibles transformaciones que deben realizar en cada área y muy pocos se enfocan en una variable que realmente es determinante para las empresas, el capital intelectual y el conocimiento de cada trabajador, pues son estos los que permiten que se dé un funcionamiento correcto o no al objeto social, y además se obtenga la rentabilidad esperada,

así lo afirma (Drucker,1990) en sus investigaciones realizadas sobre la gestión en las organizaciones.

Con base en lo anterior, el ser más rentables se trata solo de factores tangibles y calculables numéricamente, pero es algo que se refuta con investigaciones realizadas por grandes profesionales. Por ejemplo, Samuel Mantilla, contador público especialista en revisoría fiscal y auditoría, en sus publicaciones ha demostrado que las dos variables intangibles con mayor influencia dentro de las organizaciones son el capital intelectual y el conocimiento, y es por ello que surge la importancia de medir y contabilizar estos activos con el fin de conocer exactamente lo que pueden llegar a representar dentro de los estados financieros. Teniendo en cuenta el trabajo realizado por (Sarmiento-Zea, 2015) acerca de una propuesta para gestionar y medir los intangibles, se evidencia que se presta poca atención al tema porque se considera que no tiene relevancia dentro de los factores financieros y que su afectación es mínima a la hora de calcular los indicadores de la empresa, algo que no es completamente válido, pues el hecho de tener un trabajador con un potencial de conocimiento puede permitir el desarrollo de nuevos productos, la invención de marcas y el posicionamiento de la compañía por tener ideas innovadoras, las cuales solo pueden surgir de un ser humano, de alguien que trabaja por ello y que sin sus aportes no sería posible llevarlo a cabo.

Se considera que en la actualidad el papel que desempeñan los contadores se ha limitado a lo técnico, aquello donde no se requiere más que un conocimiento de procesos repetitivos que permitan desarrollar las funciones, es por esto que el estudio de las dos variables ya mencionadas permitiría modificar este concepto, puesto que los contadores jugarían un papel fundamental en la orientación para la toma de decisiones, la elaboración de la información financiera cumpliendo unas normas establecidas, y tendrían mayor poder de decisión dentro de las compañías, lo que se pretende al mismo tiempo con el estudio crítico de este tema, es que los contadores y demás personas vean la disciplina contable desde un ángulo más analítico donde el papel más importante lo desempeñan las personas, y son ellos quienes convierten todo ese talento en valor agregado, pero para eso no solo se necesita saber aplicar un modelo, también se debe saber interpretar el comportamiento de cada uno de los individuos y así mismo explicarlo numéricamente.

4. Marco Teórico

4.1 Activos intangibles

Durante mucho tiempo varios autores han dedicado su experiencia investigativa para explicar la importancia y el impacto positivo que generan los activos intangibles dentro de las compañías, sin embargo, para soportar esto es necesario tener claro el concepto de los diferentes términos relacionados. "Un activo intangible es un activo identificable, de carácter no monetario y sin apariencia física" (NIC 38, 2012, p. 1), cuando se inició la adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad NIIF lo que buscaba La Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Board) IASB era unificar criterios contables en todos los países y así mejorar las políticas utilizadas por las diferentes compañías, es por esto que la Norma Internacional de Contabilidad NIC 38 permitió a su establecer parámetros claros de reconocimiento y medición a los activos intangibles. La NIC 38 es clara cuando plantea:

El reconocimiento de una partida como activo intangible exige, para la entidad, demostrar que el elemento en cuestión cumple:

- (a) la definición de un activo intangible (bienes, derechos y otros recursos controlados económicamente por la empresa, resultantes de sucesos pasados, de los que se espera que la empresa obtenga beneficios o rendimientos económicos en el futuro), y
- (b) el criterio de reconocimiento

Este requerimiento se aplicará a los costos soportados inicialmente, para adquirir o generar internamente un activo intangible, y para aquéllos en los que se haya incurrido posteriormente para añadir, sustituir partes del mismo o realizar su mantenimiento. (NIC 38, 2012, p. 1).

Con los planteamientos de la NIC 38 muchos vacíos contables que se tenían relacionados con el tema de intangibles fueron suplidos, la norma es sencilla de comprender y permite al lector entender las diferencias que existen entre los demás activos y poder así clasificarlos como intangibles, esa es una de las principales ventajas de adoptar por completo la normatividad internacional.

Criterios de reconocimiento

Desde el año 1993 y bajo lo expuesto por el Decreto 2649 norma que reglamentó la contabilidad en general y señaló los principios de contabilidad generalmente aceptados en

Colombia hasta el año 2009 con la Ley 1314 el país inicio el proceso de transición a normas internacionales emitidas por el IASB, no se contaba con una definición específica que permitiera al contador o personas encargadas del departamento contable de las empresas estipular con certeza si los activos de las mismas podían ser clasificados como intangibles o no, pero este dilema fue resuelto por la misma NIC 38 al establecer los siguientes criterios concretos:

“Un activo intangible se reconocerá si, y sólo si:

(a) es probable que los beneficios económicos futuros que se han atribuido al mismo fluyan a la entidad; y

(b) el costo del activo puede ser medido de forma fiable.

La entidad evaluará la probabilidad de obtener beneficios económicos futuros utilizando hipótesis razonables y fundadas, que representen las mejores estimaciones de la dirección respecto al conjunto de condiciones económicas que existirán durante la vida útil del activo.

La entidad utilizará su juicio para evaluar el grado de certidumbre asociado al flujo de beneficios económicos futuros que sea atribuible a la utilización del activo, a partir de la evidencia disponible en el momento del reconocimiento inicial, otorgando un peso mayor a la evidencia procedente de fuentes externas. (NIC 38, 2005, p. 6)”.

4.2 Capital intelectual

Se identifica varios autores que intentan mostrar el auge que ha tenido el tema y cómo ha permitido que las grandes empresas se mantengan en el mercado por tener esta variable dentro de sus estrategias potenciales, Marín lo explica muy bien:

El capital intelectual resulta de articular de manera ágil, dinámica y flexible los activos organizacionales que constituyen el capital humano, el capital estructural y el capital relacional. Al hablar de activos organizacionales se está haciendo referencia a aquella porción de los recursos de los que dispone la organización y que dinamizan los procesos que suceden dentro de la misma. (Marín, 2001, pág. 419).

No obstante, hay páginas y conceptos más técnicos que van enfocados a un perfil de profesionales o lector más específico, pues son requeridos y consultados para su desarrollo cotidiano y va más enfocado a su nivel académico.

Como lo plantea (Mantilla, 2000; pág. 6), “la dificultad, para muchos, radica entonces en que no existen fórmulas que sean fácilmente aplicables” con esta afirmación él se refiere a los modelos que se ajusten para el reconocimiento, medición y revelación del capital intelectual y el

conocimiento, y considera que el hecho de no tener un método contable específico ha detenido la implementación para valorar contablemente estos dos activos intangibles.

(Mantilla, 2000; pág. 7), “la definición básica (inicial) de capital intelectual lo equipara con la diferencia entre el valor en mercado y el valor en libros de contabilidad, llevados de acuerdo con las mejores prácticas internacionales de contabilidad financiera”, el aporte de este contador público hace más de 15 años, refleja un pensamiento ya globalizado, donde sin haber aparecido aún las NIIF, ya afirmaba la importancia y el gran impacto positivo que se tendría al unificar las prácticas contables, logrando modificar el concepto ambiguo de contabilidad.

(Mantilla, 2010; pág. 8), “la fórmula contable tradicional se replantea y ahora es: recursos (activos tangibles + activos intangibles) = responsabilidad + capital intelectual”, esta nueva fórmula pretende transformar la manera en la que se lleva la contabilidad en las compañías actuales, pues como lo expresa Mantilla, para poder obtener la información requerida ya no se recurre a las partidas dobles sino a los datos que arroja la información financiera, él intenta reestructurar los esquemas y enfocarlos según las necesidades de los usuarios.

4.3 Modelos económicos de medición

Uno de los mayores inconvenientes y que ha limitado el estudio del capital intelectual y el conocimiento de un trabajador, es el hecho de no contar con un modelo contable claro para poder convertir estas variables en datos numéricos, en cifras que permitan medir con mayor fiabilidad los resultados, puesto que desde el ámbito contable no se ha establecido ningún parámetro que permita arrojar este tipo de rendimientos, es allí donde debemos ampliar el campo y recurrir a modelos económicos más precisos y los cuales permitan convertir lo intangible en numérico y al mismo tiempo darle un valor real y contable al capital intelectual, beneficiando directamente a los trabajadores y ligando así el crecimiento de las compañías.

- **Balanced Business Scorecard**

Con base en lo anterior, desde 1990 un par de autores intentaron modificar ese dilema, “Kaplan y Norton comienzan su investigación en el año 1990 con la idea de que los modelos de gestión que

se basaban principalmente en indicadores financieros, se encontraban completamente obsoletos” (Morales, p. 3), ellos plantean el conocido “Balanced Business Scorecard” y lo clasifican así:

El Balanced Business Scorecard, presenta cuatro bloques: la perspectiva financiera, la perspectiva de cliente, la perspectiva de procesos internos de negocio, y por último la perspectiva de aprendizaje y mejora. Dentro de cada bloque se distinguen dos tipos de indicadores: Indicadores Driver (factores condicionantes de otros); Indicadores Output (indicadores de resultado). (Kaplan y Norton, 1996, p. 32).

No obstante, al ser un modelo tan antiguo, presentó algunas falencias que aumentaron la probabilidad de falla:

Una de sus limitantes es que carece de un desarrollo suficiente de los activos más intangibles (capacidad de aprendizaje e innovación). Sin embargo, una de sus aportaciones más importantes es crear una visión general de los sistemas de medición para la adecuada administración de los recursos. (Morales, p. 7).

- Modelo Navegador Skandia: sistema de Capital Intelectual.

En el año 2010, José González y Miriam Rodríguez elaboraron un documento de reflexión que recopila varios de los modelos de medición más utilizados durante varios años y los cuales han pasado por diferentes modificaciones para mitigar los errores a los que han sido expuestos por diferentes variables. Uno de estos modelos es el denominado Skandia del cual se recopila lo siguiente:

Presentado por Edvinsson y Malone en 1998. Su libro surge inicialmente en 1994, como anexo del informe anual de la compañía en donde se mostró el aporte del capital intelectual desarrollado dentro de esta e identifica claramente la diferencia del capital financiero y el capital intelectual de la compañía; su objetivo principal era generar una herramienta para direccionar el proceso directivo de la toma de decisiones. (González y Rodríguez, 2010; parr. 9).

Durante el último tiempo se ha considerado que este modelo es uno de los más completos al incluir cinco enfoques (enfoque financiero, enfoque humano, enfoque cliente, enfoque procesos y enfoque de renovación y desarrollo), que interrelacionados aumentan la efectividad de las compañías, y ya se dejaría a criterio de cada profesional aplicarlo o no.

- Modelo de Intellectual Assets Monitor

Actualmente dentro de las compañías puede surgir la inquietud de cuál será el modelo más viable para aplicar y que arroje resultados con menor probabilidad de error, sin embargo, esto solo se podría evidenciar aplicando dos modelos a las mismas variables y hacer una comparación final para analizar que rango de diferencia existe entre uno y el otro, optando por el modelo que tenga un sesgo menos notorio. Como último modelo de medición, está el Intellectual Assets Monitor:

Es presentado por Karl-Erick Sveiby (2008), aquí se tienen como punto central los activos intangibles. En este orden de ideas, Bontis (2000) expresa lo diseñado por Sveiby como: a) Capital Humano. Tiene como factor relevante, las competencias de las personas, basadas en la capacidad de actuar frente a distintas situaciones; allí se incluye, la experiencia y la educación, b) Capital Estructural a su vez se subdivide en: estructura interna, alusiva a los elementos creados por la empresa, pero que son propiedad de la organización, tales como: patentes, procesos, modelos, sistemas de información, cultura organizativa y, estructura externa, enfocada hacia las relaciones con clientes y proveedores; apartados como: reputación de la organización, la imagen de la empresa y las marcas comerciales, son tenidos en cuenta en esta última. (González y Rodríguez, 2010; parr 14).

Dentro de la NIC 38 la cual es una de las bases esenciales del marco normativo, no habla específicamente del capital intelectual y el conocimiento, detalla otro tipo de intangibles, pero sí permite dar un bagaje más amplio de cómo medir los activos y evita seguir cometiendo los mismos errores de llevar todo el valor a una misma cuenta del balance. Aunque en esta norma tampoco se plantea alguno de los tres modelos anteriores mencionados, si estipula que se puede hacer una medición teniendo en cuenta:

Una entidad seleccionará el modelo de costo o el modelo de revaluación como parte de su política contable. Si un activo intangible se contabiliza según el modelo de revaluación, todos los demás activos pertenecientes a la misma clase también se contabilizarán utilizando el mismo modelo, a menos que no exista un mercado activo para esa clase de activos. (NIC 38, 2012; p. 3).

5. Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo y con el fin de cumplir los objetivos propuestos, se aplicó un estudio de caso, entendiéndose como el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias concretas (Stake, 1998), este proyecto tiene enfoque cualitativo orientado a hacer una descripción y análisis de una unidad social específica. Es decir, se limita al objetivo descriptivo.

El instrumento para la obtención de datos fue una entrevista, como lo define (Ander-Egg, 2013), es la obtención de información mediante una conversación de naturaleza profesional, el tipo de entrevista que se usó es de tipo estructurada, las preguntas ya estaban establecidas, siendo abiertas para que el empleado diera libre opinión acerca del tema, no se permitió la consulta en ningún medio para ampliar sus respuestas, y se limitó a que solo podían contestar con lo que sabían o habían escuchado dando la opción de dejar en blanco aquellas preguntas de las que no podían dar ningún argumento, lo anterior se realizó con permiso de la gerencia de Unimsalud, se tuvo que mostrar el modelo a utilizar con los trabajadores y en un plazo de 8 días dieron respuesta aprobando la solicitud, todo esto se hizo con fines académicos. (Ver anexo 1 y 2).

5.1 Procedimiento.

Se tomó una muestra de 20 empleados de diferentes áreas y cargos incluyendo al contador público de Unimsalud. En un espacio otorgado por la gerencia, se contó con un promedio de 10 minutos por persona para realizar la entrevista, solo podía estar el empleado que iba a ser entrevistado para no influir en las respuestas de los demás, se anotó cada una de sus opiniones en la hoja, no se hizo ninguna modificación de lo ya expresado por el trabajador y se permitió crear un debate entre él y sus compañeros luego que finalizó la entrevista.

Se recopilaron todas las entrevistas y se hizo una tabulación por similitud de respuestas, al no tener una puntuación específica para cada pregunta, solo se agrupó teniendo en cuenta si tenían o no el conocimiento sobre lo que se preguntó, de allí se pudo partir para analizar internamente a la compañía.

6. Hallazgos

Con la entrevista realizada al contador de Unimsalud se pudo establecer que el concepto de activo intangible no es claro si se sigue la definición "un activo intangible es un activo identificable, de carácter no monetario y sin apariencia física" (IFRS, 2012; Párr. 2), la cual es utilizada por la NIC 38, tal como se evidencia en la respuesta del P1: "Unimsalud no cuenta con activos intangibles, solo activos fijos".

La compañía pertenece al grupo II y su proceso de convergencia ya inició, la presentación de sus estados financieros bajo NIIF se debe implementar a más tardar los primeros meses del año 2017, es allí donde se evidencia un vacío conceptual y técnico con referencia a la norma mencionada anteriormente, es importante que la persona encargada de hacer esta implementación

tenga el conocimiento suficiente para saber qué norma debe y no aplicar según su criterio y teniendo en cuenta el sector al que pertenecen.

A partir de lo anterior se indaga acerca de cuáles son los activos intangibles de Unimsalud y de cómo es su tratamiento de reconocimiento, medición y revelación. En la entrevista al P1, contador de la empresa, se obtuvo la respuesta “Unimsalud no tiene activos intangibles”; dado que es una empresa dedicada a la valoración de pacientes para dar un criterio de sí son o no aptos para ingresar a una compañía, continuar en ella o poder retirarse, es curioso escuchar este tipo de respuestas, su objeto social requiere que se trabaje con los mejores profesionales quienes deben tener una formación altamente calificada para poder dar un concepto acerca de una persona, es por esto que se considera más importante su conocimiento como médico especialista que aquellos procesos tangibles, es decir que Unimsalud realmente está otorgando a cada trabajador una remuneración por lo que sabe y no por lo que hace. No están teniendo en cuenta el impacto positivo que pueden generar estas dos variables, y creen que el capital intelectual y el conocimiento de los trabajadores tanto para médicos como administrativos, no genera o generará valor agregado a la compañía, y no cuentan con el conocimiento para darle a estos activos un adecuado tratamiento contable.

Conviene aclarar que no se trata de criticar el modelo de contabilidad llevado por Unimsalud en sus últimos años, lo que se pretende es lograr que la alta gerencia comprenda la importancia de valorar y medir contablemente el conocimiento de sus trabajadores, algo que podría posicionarlos como una de las mejores IPS en salud ocupacional, así como se afirma, la contabilidad es muy mala en su habilidad para describir a los activos más importantes de la actualidad: el capital intelectual y el conocimiento de las prácticas operativas (Gupta, 2007), donde solo aquellas compañías que logran darle un buen tratamiento obtienen un factor diferenciador frente a su competencia. Tener médicos y administrativos con una formación y conocimiento calificados, evitaría cualquier tipo de reclamo por parte de las empresas que requieren de sus servicios, y en casos extremos, demandas, dar un concepto no es tan sencillo como creen algunos, se trata de otorgarle a ese especialista el poder de decidir si el paciente está en condiciones óptimas para vincularse laboralmente, y además su criterio permite que las empresas tengan la seguridad que esa

persona podrá cumplir sus funciones sin ninguna restricción y que no generará inconvenientes a futuro por su estado de salud.

De esta circunstancia nace el hecho de que se deba actualizar su sistema de contabilidad, los métodos usados para medir sus activos, e implementar los activos intangibles, no se puede seguir manteniendo la idea de que solo la maquinaria y equipo generan recursos a la compañía, y que en caso de iliquidez serán estos los únicos que lograrán solventarlos, es allí donde encaja muy bien la frase: "los sistemas contables corporativos son inadecuados para el actual ambiente de competencia" (Johnson y Kaplan, 2007; Párr. 3), Unimisalud sigue manejando procesos que para más de una compañía son obsoletos, este es el chip que se pretende modificar y el primer paso para dar, pues va a ser muy complicado lograr un cambio contable si primero la alta gerencia no lo aprueba o sencillamente no lo quiere adoptar por costos, o porque lo considera innecesario.

Quizá la razón para no querer valorar contablemente el capital intelectual y el conocimiento de los trabajadores, esté más relacionado con el tema que se mencionó antes, "el salario", pues el hecho de aplicar algún método de valoración implica mostrar en cifras reales cuánto proporciona ese trabajador para la compañía, y así mismo, cuánto debería pagarle la empresa por generar ese conocimiento y aplicarlo a sus procesos, en el caso de esta empresa, aplicarlo a sus servicios de valoración médica. (Greenspan, 2007; Párr. 1) es muy puntual cuando afirma: "las inversiones en los activos derivados del conocimiento no se contabilizan formalmente. Por esto van a haber muchos problemas en el futuro", cuando Alan hace referencia a "activos derivados del conocimiento" puede estar refiriéndose a esas ideas innovadoras que dan origen a la creación de nuevos procesos, técnicas o productos que generen valor agregado a las empresas, y es allí donde las compañías que tienen un departamento especializado en hacer que estas se vuelvan tangibles, están posicionadas dentro de las más exitosas, e inclusive se ubican en el ranking de las empresas más apetecidas para trabajar.

Un ejemplo es Google, donde se permite que el 20 % del tiempo de cada trabajador sea dedicado a crear ideas novedosas que se puedan transformar en proyectos. Según opiniones de expertos, es complicado que en Colombia se implemente este tipo de políticas, y así es como lo expresa el presidente de Fenalco: hay condiciones mismas del país —determinadas por la productividad del trabajo, la carga prestacional, el régimen laboral y otras circunstancias— que no permiten llevar esos privilegios, que verdaderamente son admirables, al contrato laboral (Botero,

2015), es verdad, pero precisamente por eso las empresas colombianas que sí aplican este tipo de herramientas se han logrado mantener en el tiempo, han generado un retorno de la inversión en un menor tiempo, y lo mejor aún, son empresas que consiguieron fidelizar a su cliente interno-sus trabajadores- con la compañía.

En Unimsalud hay un serio problema, y es la constante rotación de personal, son muy pocos los trabajadores que han permanecido dentro de la compañía por más de un año, y las razones van enfocadas usualmente a lo mismo, la baja asignación salarial ligada a las funciones a desempeñar, algo que más que un problema económico de la empresa, va relacionado con lo que afirma Stewart:

“Administrar el capital intelectual– encontrarlo, cultivarlo, almacenarlo, compartirlo y venderlo – se está convirtiendo en una de las actividades más importantes para cualquier empresa. No es una tarea fácil, puesto que en su mayoría son intangibles – no se pueden tocar, mover, o valorar fácilmente”. (Stewart, 1998; Párr. 2).

Sin embargo, el hecho de que sea algo complejo para estudiar dentro de las empresas, no puede convertirse en una limitante para no hacerlo, por el contrario, se debe buscar la manera de aplicar el método necesario y permitir que la valoración, medición y reconocimiento del capital intelectual y el conocimiento de cada uno de los trabajadores se convierta en un plus para poder competir en el mercado, o sencillamente aquellas compañías que sí lo implementaron o están en proceso de hacerlo, lograrán retirar a aquellas que se queden en los procesos y políticas obsoletas que estipulaba anteriormente la contabilidad.

Analizando los resultados que arrojó la entrevista realizada a algunos empleados de Unimsalud con cargos diferentes, se pudo partir de una variable interesante, y es que más de la mitad de ellos tuvieron que recurrir a la ayuda del buscador Google, sencillamente no sabían qué significaba un activo intangible, y sin tener el concepto claro era más complicado poder identificarlos dentro de la compañía, el consenso que se hizo demostró que el problema no está únicamente en Unimsalud, sino que la mayoría de ellos han laborado en empresas donde jamás se ha prestado importancia a esas dos variables-capital intelectual y conocimiento-, y por esta razón solo los que tenían clara la definición eran aquellos que en algún momento de su carrera se toparon con literatura relacionada.

Este tipo de situaciones donde Colombia sigue permaneciendo ajena al cambio, se evidencia inclusive en las afirmaciones de los autores extranjeros:

“El capital intelectual en los marcos de la gestión del conocimiento es un tema de tratamiento frecuente en la literatura sobre gerencia empresarial, publicada por los países más desarrollados, debido, entre otras razones, a la importancia que se concede actualmente a la información y al conocimiento como recurso esencial para elevar la competitividad de una organización en el mercado”. (Osorio, 2003; pág. 1).

Con lo anterior se puede evidenciar cómo son los países desarrollados los pioneros en el tema, ellos han modificado su estructura técnica y netamente visible al ojo del ser humano, han desarrollado procesos y modelos que permiten valorar lo que es realmente importante en la actualidad, y que además genera un distintivo para sus productos, servicios y empresa en general. Nada se debe desligar, el hecho de estudiar estas dos variables no influye en que se deba dejar de lado los demás factores que permiten el crecimiento potencial de las compañías, lo que se pretende es incluir la valoración del conocimiento y el capital intelectual para hacer más efectivos los procesos y la prestación de los servicios.

Stewart, establece una comparación importante en relación con qué sucedería si un empleado de un banco deja su trabajo y se lleva todo el dinero de la cámara de seguridad, no habría duda, la empresa llamaría inmediatamente a la policía. Sin embargo, todos los días hay trabajadores que se van de sus empresas llevándose consigo la riqueza de conocimiento de la compañía y la mayoría de la gente lo ve como algo normal en el mundo laboral, (Osorio, 2003; pág. 6).

A partir de esto, se puede analizar mejor por qué Unimsalud no ha logrado posicionarse como una de las mejores empresas enfocadas en salud ocupacional, y es debido a lo que ya se había mencionado, la alta rotación de personal, cada vez que se retira un trabajador se lleva consigo un alto grado de conocimiento sobre los procesos y metodologías realizadas dentro de la empresa, haciendo que el área donde desempeñaba sus funciones quede debilitada, puesto que allí son muy pocos los que saben desenvolverse en todos los cargos, es decir que cada departamento tiene personas especializadas solo en determinadas funciones pero que son realmente eficientes con su trabajo, si Unimsalud generara mejor estabilidad económica, compensando a los trabajadores con salarios que sí reconozcan lo que en verdad saben y aportan a la empresa, no estarían pasando por

esta contingencia donde cada mes deben estar capacitando a nuevos empleados e incrementando costos por iniciar nuevos procesos de contratación.

7. Sugerencia

Unimsalud debe enfocarse como primera instancia en modificar su política contable, generar estrategias que puedan mejorar la manera de llevar su contabilidad, por ejemplo, se puede capacitar a personas de otras áreas de la empresa para que conozcan algunos requisitos básicos que se deben tener en cuenta para la presentación de la información financiera y contable, ya que, según lo expresado por los trabajadores, la empresa está dividida por proyectos donde cada uno se encarga de recibir y manipular información financiera que posteriormente es entregada al área de contabilidad, esta alternativa ayudaría a mitigar los errores en la presentación de los documentos contables y permitiría que el contador y las personas que lo apoyan, puedan dedicar más tiempo a esos detalles puntuales que según NIIF, es necesario valorar de manera más efectiva, como lo son los activos intangibles, y poder así mismo verificar el impacto positivo que generaría a la compañía la correcta valoración de los mismos, es decir, también es necesario dedicar espacios dentro de la jornada laboral para analizar los modelos de medición y valoración ya existente y aplicarlos a sus activos intangibles -unos fueron mencionados en el marco teórico de este trabajo- para obtener resultados más óptimos y así poder aplicarlos, consiguiendo así que poco a poco la empresa se vaya igualando con las demás compañías del mismo sector que ya iniciaron su convergencia a NIIF y lograron usar este tipo de activos como su principal estrategia de valor.

Cuando se habla de costos se liga al tema de los salarios, pues tendrían que contar con un proceso de selección más exigente, detallado y competitivo que permita contratar a los mejores profesionales, pero esto implica a su vez que se deba incrementar la asignación salarial, puesto que para tener a los trabajadores más especializados se debe competir contra las demás compañías que requieren de ellos con el valor que recibirán en su salario, no es lo mismo pagarle a una persona que tiene un técnico o tecnólogo, que a aquella que además de su pregrado cuenta con especializaciones, diplomados demás estudios que amplían su hoja de vida y conocimiento, se trata de hacer una inversión que se verá reflejada en sus ventas, puede ser usado como una técnica de marketing, el voz a voz de su calidad de servicio atraerá más empresas que quieran contratar de sus servicios y ampliar su portafolio.

8. Conclusiones

Durante 22 años Unimsalud se ha dedicado a lograr un posicionamiento en el mercado basándose en una atención de alta calidad, la cual han buscado y ratificado con las acreditaciones que tienen y están en proceso, pero sin duda su gran crecimiento económico se ha visto ligado más a la inclusión que algunos de sus administrativos ha logrado con la vinculación de grandes empresas ganando las licitaciones a las que se postulan, pero aun así se han olvidado de la importancia que tienen los empleados y de la magnitud de los aportes que pueden generar cada uno de ellos para beneficio de la empresa y del servicio que se presta, es por esta razón que en los últimos años se ha evidenciado una alta rotación de personal dejando los puestos de trabajo inclusive abandonados sin presentar carta de renuncia, algo que estanca inmediatamente la prestación del servicio.

Unimsalud no cuenta con un plan para cubrir contingencias, y menos cuando se trata de cubrir personal faltante por razones personales o por renunciaciones, se ha tenido que contratar profesionales sin la calificación pertinente y en un tiempo "record", dejando pasar por alto procesos de la contratación que son muy importantes para vincular realmente personas competentes para el cargo, no se trata de juzgar la condición académica de ninguna persona, pero para ciertas vacantes se cuenta con un perfil específico que no cualquiera puede cubrir, y allí está la falencia más grande que se evidenció en esta compañía, así como cuentan con uno de los mejores directores médicos de las IPS, quizá es su salario el que ha hecho que este trabajador no se haya retirado todavía, pero sus colegas no han contado con la misma suerte, y a pesar de tener que desempeñar funciones muy parecidas, su ingreso es relativamente miserable, y peor aún, el trato de la gerencia para con ellos no es nada agradable.

No obstante, esta es una empresa que no le presta la atención suficiente al capital intelectual y el conocimiento de cada uno de sus empleados, se considera que nadie es indispensable, pero este concepto no siempre aplica y menos cuando se está pasando por una etapa económica complicada, para los bancos es una compañía robusta pues cuentan con activos fijos que respaldan esa imagen, pero internamente están pasando por algo que se podría considerar "una crisis", en los últimos meses han recibido reclamos que realmente sí proceden a favor del paciente, todo esto se debe a que los médicos que deberían ser especialistas en Salud Ocupacional, no lo son, están dando

conceptos errados en los certificados de aptitud, y la empresa no está midiendo el impacto que esto les genera y generará si algún caso alcanza la magnitud de algo penal, si se midiera de manera correcta el conocimiento y el capital intelectual de los trabajadores, se sabría quién o quiénes deberían continuar en la IPS desempeñando funciones tan importantes como la valoración médico ocupacional de una persona.

Indudablemente, luego de realizar el respectivo análisis con las respuestas proporcionadas por los trabajadores y el contador de Unimsalud, se puede afirmar que esta compañía no cuenta con una política que estipule el tratamiento contable adecuado para la medición, valoración y reconocimiento de sus intangibles, dejando de lado la importancia de generar valor agregado a sus procesos y quizá mejorar su imagen ante la competencia y clientes, con base en esto, no se logró cumplir a cabalidad el primer y segundo objetivo del presente trabajo, puesto que al no contar con una estructura clara donde indicaran cuáles eran sus activos intangibles, limitó la información para validar si las pautas que se estaban usando eran o no las correctas teniendo como referente la NIC 38. Además, es complicado analizar y dar un punto de vista crítico respecto a los criterios utilizados, cuando dentro del área contable de la empresa no es claro el concepto de intangibles, y, por otro lado, tampoco hay conocimiento acerca de la norma, en este caso, la NIC 38.

Lo mencionando anteriormente, puede estar ligado a que la empresa por ser del sector de salud laboral, y estar vigilado a su vez por el Ministerio de Salud, tiene plazo para presentar sus estados financieros bajo NIIF hasta los primeros meses de 2017, quizá, esta es la razón por la que aún no se tiene conocimiento suficiente acerca de la NIC 38 y todo lo relacionado con esta, tal vez, cuando finalicen con su convergencia, el contador y sus asistentes ya contarán con un criterio más analítico para la valoración de los activos intangibles que poseen en su compañía.

Asimismo, teniendo en cuenta el tercer objetivo que se planteó, se pudo identificar que Unimsalud posee una estructura laboral rígida donde se le presta poca atención a lo intangible que puede proporcionar cada trabajador, y quizá esta sea la razón por la cual hay tanta deserción dentro de la compañía, haciendo que esta no sea vista como una empresa que genere estabilidad laboral, o por lo menos, esa es la impresión que expresaron los entrevistados. Por este motivo, no contar con un tratamiento contable adecuado conlleva a

debilitar financieramente la compañía, es decir, hay una relación directa entre la estabilidad y buen manejo de los empleados con los índices de rendimientos financieros de la misma.

Concluyendo, es importante indicar que las debilidades más relevantes que se evidenciaron en esta IPS, van ligadas a la mala asignación salarial y al trato poco humano que se le da a los trabajadores, con esto se hace referencia a que aquellos empleados que poseen una formación académica adicional y que mejora considerablemente su hoja de vida, no reciben un trato diferente a los demás, compensándose así mismo con su ingreso salarial, no se trata de excluir los cargos operativos de los administrativos, sino quizá de ajustar la tabla de remuneración dependiendo el grado de conocimientos y capital intelectual de cada trabajador desempeñando sus funciones principales para lo cual fue contratado.

Finalmente, los grandes profesionales se están fugando a multinacionales, pues son las que actualmente están ofreciendo mejores condiciones laborales, valorando el conocimiento y las capacidades de cada persona, no se basan únicamente en su experiencia, la cual es importante, sino que también aplican pruebas de conocimiento que permiten realmente perfilar mejor a cada postulador y medir el impacto positivo o negativo que generará a su compañía, lo cual para beneficio de todos se verá reflejado en los ingresos de la misma, así es como se puede afirmar que el conocimiento y el capital de un trabajador sí se puede y se debe medir contablemente.

9. Lista de Referencias

Mantilla, S. A., (Ed). (2000). *Capital intelectual y contabilidad del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Mantilla, S. A., (Ed). (2012). *Capital intelectual y contabilidad del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Mantilla, S. A., (Ed). (2010). *Capital intelectual y contabilidad del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Stewart, T.A. (1998). *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*. Buenos Aires, Argentina.

Drucker, P. (1990). *Gestionando la organización*.

Stewart, T. (1998). *El oro del siglo XXI*. Recuperado de: <http://www.microsoft.com/spain/enterprise/suscripciones/perspectivas/003primavera2002/estrategia.asp#stewart> Acceso: 27 de diciembre del 2002.

Osorio, M. (2003). *El capital intelectual en la gestión del conocimiento* (pp.1-6). Recuperado de: <http://eprints.rclis.org/5038/1/capital.pdf>

Greenspan, A. (2007). *Capital Intelectual*. Recuperado de: http://www.imef.org.mx/ponencia2007/cap06/c06_5.html

Gupta, R. (2007). *Capital Intelectual*. Recuperado de: http://www.imef.org.mx/ponencia2007/cap06/c06_5.html

Johnson, H.T y Kaplan R.S (2007). *Capital Intelectual*. Recuperado de: http://www.imef.org.mx/ponencia2007/cap06/c06_5.html

Marín, F. (2001). *El capital intelectual como activo organizacional* (pp.419). *Espacio abierto*, vol. 10, núm. 3, julio septiembre.

Stake, (1998). *El estudio de casos*. Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Est_Casos_doc.pdf

Sarmiento-Zea, G. (2015). Propuesta de un modelo de capital intelectual para medir y gestionar los intangibles de las entidades públicas. Recuperado de: http://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_xvcongresoaecca/cd/77f.pdf

International Accounting Standards Committee, IASC Foundation (2012). International Financial Reporting Standards (IFRS).

International Accounting Standards Committee, IASC Foundation (2012). International Financial Reporting Standards (IFRS), (NIC 38, 2012, p. 1).

International Accounting Standards Committee, IASC Foundation (2012). International Financial Reporting Standards (IFRS), (NIC 38, 2005, p. 6).

Kaplan y Norton. (1996). Universidad de las Américas, Puebla. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/morales_o_ls/capitulo2.pdf, (p. 32).

Morales. Universidad de las Américas, Puebla. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/morales_o_ls/capitulo2.pdf, (p.3, p.4).

González y Rodríguez (2010). Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la universidad pública. Recuperado de: <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/685/2541>. (parr. 9).

Hommes y Londoño (1993). *Decreto 2649*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9863>

Diario Oficial 47.409 (2009). *Ley 1314*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36833>

González y Rodríguez (2010). *Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la universidad pública*. Recuperado de: <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/685/2541>

Edvinsson, L. y Malone, M. (1998). *El Capital Intelectual: cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa*. (2nd ed., pp. 30-48)

10. Anexos

10.1 Modelo de entrevista aplicado al contador público



Trabajo de grado.

Contaduría Pública.

Entrevista, valoración del capital intelectual y el conocimiento de un trabajador.

1. ¿Cuáles son los activos intangibles de la empresa?

2. ¿Se le da algún tratamiento diferente al resto de los activos?

3. ¿Considera importante valorar contablemente el capital intelectual y el conocimiento de los trabajadores?

4. ¿Tiene claro los conceptos que estipula la NIC 38 con relación al reconocimiento, medición y revelación de los activos intangibles?

5. ¿Cree que, si se implementa un modelo de valoración para este tipo de activos, la empresa puede incrementar su valor?



10.2 Modelo de entrevista aplicado a los trabajadores:

Trabajo de grado.

Contaduría Pública.

Entrevista, valoración del capital intelectual y el conocimiento de un trabajador.

Área:	Cargo:
Nivel de estudios:	Experiencia en el mismo cargo (meses/años):
Salario promedio:	Edad:

Capital intelectual: *es la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados y que otorgan a la empresa ventaja competitiva. Stewart (1998).*

1. ¿Por qué el capital intelectual es una ventaja competitiva para el sector donde labora?

2. ¿Cuál es la relación de la gestión del capital intelectual y el logro de las metas de su empresa?

3. ¿Sabe qué son activos intangibles?

4. ¿Cuáles son los activos intangibles de su empresa?

5. ¿Cómo deben presentar y gestionar el capital intelectual y el conocimiento de los trabajadores para incrementar el valor de su empresa?

6. ¿Considera que se le puede dar un tratamiento contable al conocimiento de un trabajador?
