

MANUAL DE VALORACIÓN DE ACTIVOS INTANGIBLES

ACTIVOS INTANGIBLES: CATALOGACIÓN DE MÉTODOS DE VALORACIÓN

Cristina Álvarez Villanueva
Fragua comunicación, Madrid

No hay nada mejor que asumir la lectura y análisis de unas obras que se vertebran perfectamente con la líneas de trabajo e investigación de uno mismo. Este es el caso. Los libros de Cristina Álvarez Villanueva son un ejemplo de esos documentos de referencia que uno requiere para empaparse bien de una temá-

tica cuando es recién llegado o cuando desea reciclarse.

Adentrarse en el mundo de los activos intangibles ya no es una opción, pasa por convertirse en el principal hándicap de muchos directivos y gestores. Por ello, toca ser muy insistentes en el recordatorio y explicación de cuáles son los motivos y el alcance conceptual de estos activos. La autora lo hace de forma muy completa, creando una integración de referencias que puede actuar a modo de materia prima para cualquier interesado que quiera generar un ejercicio de estado del arte en esta temática.

Sobre todo en la segunda obra «Activos intangibles: catalogación de métodos de valoración», se insiste mucho más específicamente en continuas tablas sintéticas de exposición de enfoques que hacen posible la llegada al marco de los intangibles desde diferentes perspectivas, algo que enriquece al lector dado que pueden verse planteamientos basados en la estrategia, en la contabilidad, incluso en la inversión.

Es evidente que existe una necesidad de explicitar el valor de estos activos, obviamente, por su propia condición, y también por la necesidad de aportar un nuevo ingrediente a los marcos transaccionales. La clasificación y detalle de las referencias resulta de gran utilidad para poder llegar a comprender el por qué del uso de ciertas variables para llevar a cabo un ejercicio de valoración.

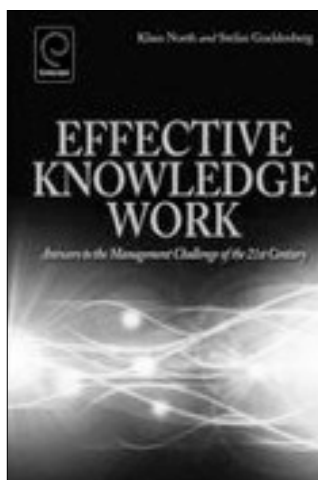
Es más, la exposición de las aportaciones y desventajas por cada uno de los modelos que aparecen en el libro supone una ejercicio de mucha responsabilidad para ayudar en la decisión a aquéllos que desean de hacer del documento una herramienta de decisión para ponerse «manos a la obra» con este ámbito de los intangibles.

Es también importante el ajuste de los modelos a realidades muy de orientación contable y quizás basadas en el contexto de organizaciones muy bien estructuradas. En este sentido, el escenario de las nuevas empresas de base tecnológica, de los emprendedores, de sus proyectos empresariales, donde el intangible es fundamental y no hay tantas referencias estructuradas en lo contable, también podría ser parte de un contenido adicional específico, cuyo camino inicial ya ha iniciado la autora con esta obra.

Posiblemente el concepto «manual» puede hacer entender que el libro es más práctico, más instructivo desde el punto de vista de una guía de instrucciones. Esto no es así, dado que la mitad de la obra se dedica a generar el «perímetro» de los activos intangibles, por lo que quizás sería muy conveniente esperar una obra complementaria con ejemplos, ejercicios y simulaciones donde poder consolidar los conocimientos que se han ido explicitando en el contenido.

Por tanto, es totalmente recomendable su lectura y utilización para el momento actual de generación de competencias en el plano de los activos intangibles, esperando un próximo libro donde el planteamiento de valoración pueda recoger una vertiente más práctica.

■ Carlos Merino Moreno



EFFECTIVE KNOWLEDGE WORK ANSWERS TO THE MANAGEMENT CHALLENGE OF THE 21ST CENTURY

Klaus North and Stefan
Gueldenberg
Emerald

A partir de la utilización de la palabra «trabajador del conocimiento» por Peter Drucker, se inició, en el área de la gestión empresarial, un movimiento dirigido al diseño de nuevas prácticas y mecanismos de control en el interior de las organizaciones que les permitiera adaptarse a este nuevo paradigma.

Pero esta no ha sido una tarea fácil, especialmente por las diferencias motivacionales existentes entre los «trabajadores manuales» y los «trabajadores del conocimiento» que hacen imposible la aplicación de los mismos métodos de gestión utilizados hasta el momento en las organizaciones.

Por tal razón, la adaptación necesaria no se ha logrado y el trabajo eficaz del conocimiento en las organizaciones así como la atracción de los mejores cerebros que gestionen las organizaciones intensivas en conocimiento, está lejos de ser un hecho.

Todo lo anterior ha motivado a los autores a presentar esta obra que comprende dos libros: una guía para la creación y la reflexión sobre el trabajo del conocimiento, en la que los autores presentan métodos probados que ofrecen sugerencias concretas para analizar y diseñar el trabajo del conocimiento efectivo y una colección de estudios de casos de diferentes campos de trabajo del conocimiento como fuente de inspiración en cuanto a «las prácticas siguientes» para dar forma al futuro del trabajo del conocimiento.

Entre otras, el libro aborda las siguientes preguntas:

- ¿Qué es el trabajo de conocimiento?
- ¿Cuáles son las estrategias y métodos para aumentar la productividad, la calidad, la efectividad y el valor del trabajo de conocimiento, así como el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores del conocimiento?

- ¿Pueden los trabajadores del conocimiento ser dirigidos y en caso afirmativo, ¿cómo?
- ¿Cómo seleccionar las tecnologías de la información y comunicación adecuadas que apoyen y cómo hacer el mejor uso de ella?
- ¿Cuáles son los métodos adecuados para medir el desempeño de los trabajadores del conocimiento?

Para dar respuesta a las mismas, el libro se ha estructurado en cinco capítulos, cada uno de los cuales se revisarán a continuación, destacando las propuestas más relevantes.

TRABAJO (TRABAJADORES). LOS DESAFÍOS

Entre las cuestiones clave de este primer capítulo se destaca la definición de trabajo de conocimiento como «una actividad basada en competencias cognitivas que tienen un resultado intangible y cuyo valor añadido radica en la creación y comunicación de conocimiento».

Asimismo, los autores afirman que los trabajadores del conocimiento constituyen un segmento creciente de la fuerza de trabajo, que ayuda a las empresas a lograr una ventaja competitiva sostenible y estimula económicamente la región donde viven.

GESTIONAR Y MEDIR EL TRABAJO DEL CONOCIMIENTO

El segundo capítulo aborda la medida de la productividad y efectividad del trabajo de conocimiento y de sus trabajadores.

Entre las cuestiones claves propuestas está la necesidad de desarrollar nuevos métodos métricos e incrementar la productividad, ya que no es suficiente medir la eficiencia sino que también la eficacia debe tenerse en cuenta.

Asimismo, los autores proponen que la gestión en la economía del conocimiento no es un proceso de arriba hacia abajo, sino más bien un liderazgo distribuido en todos los niveles de la organización «en la que un líder tiene que representar el papel de un diseñador que da forma a las estructuras organizativas, un maestro que apoya el desarrollo de sus colegas y un mayordomo que tiene la responsabilidad de considerar las necesidades de los empleados y la organización».

RECURSOS PARA UN EFICAZ TRABAJO DE CONOCIMIENTO

Este tercer capítulo se centra en brindar estrategias concretas, métodos y herramientas para mejorar el rendimiento y el bienestar de los trabajadores del conocimiento.

Como cuestión clave destaca que la colaboración es el corazón de lo que hacen los trabajadores del conocimiento.

La red o el «saber que» garantiza un papel central en una red de conocimiento que beneficia a todas las partes. La elección de la tecnología y la adecuada información y comunicación pueden aumentar la eficiencia de la colaboración dentro de una red.

CÓMO LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN PUEDEN APOYAR A LOS TRABAJADORES DEL CONOCIMIENTO

El cuarto capítulo muestra cómo las tecnologías de información y comunicación facilitan el funcionamiento en equipo, el aprendizaje, el liderazgo y el trabajo del día a día, lo que permite que el trabajador del conocimiento cumpla con sus tareas de la forma más eficiente posible.

Como cuestión clave, se propone que el uso de tecnologías de la información y la comunicación tiene que ser adaptado a las necesidades del trabajador del conocimiento y no debe ser dictado por las características tecnológicas.

Un buen sistema de TIC tiene que ser aceptado por los usuarios, fácil de manejar y funcionar bien.

El quinto y último capítulo proporciona ayuda en tres niveles: mediante el desarrollo de competencias clave para el trabajo del conocimiento, mediante el apoyo a los trabajadores del conocimiento a través de gestores del conocimiento y ofreciendo algunas sugerencias pragmáticas sobre la estructuración de un proyecto sobre el trabajo eficaz del conocimiento en una organización.

■ Cecilia Murcia Rivera