

Capital intelectual y sostenibilidad: ¿En qué contenidos temáticos de los estándares GRI se refleja el capital intelectual de las empresas?

Autoras

Ficco, Cecilia

Universidades Nacionales de Río Cuarto y Villa María. (5800) Río Cuarto - Cba. -

ceciliaficco@yahoo.com.ar

Bersía, Paola

Universidad Nacional de Río Cuarto. (5800) Río Cuarto - Cba. - pbersia@yahoo.com.ar

Grippe, Gabriela

Universidad Nacional de Río Cuarto. (5800) Río Cuarto - Cba. - mgrippe@fce.unrc.edu.ar

Musa, Patricia

Universidad Nacional de Villa María. (5900) Villa María, Cba. - patricia_musa@hotmail.com

Introducción

El capital intelectual (CI) es un recurso estratégico para la empresa, y está compuesto por los saberes, capacidades, experiencias y habilidades de los individuos que la conforman, por los procesos y estructuras a través de los cuales se institucionaliza el conocimiento individual y por las relaciones que la empresa entabla con su entorno externo (Cañibano et al., 2002; Stewart, 1997).

Esta variedad de elementos, esencialmente asociados con el conocimiento de la organización y de las personas que la integran, le asigna al CI un rol central en la creación de valor, tanto a nivel económico, como en términos de valor social y sostenible (Dumay, 2016). Por ello, el CI es un recurso clave para contribuir al logro de la sostenibilidad empresarial (Alvino et al., 2021).

Sin embargo, existe un problema informativo en torno al CI, debido a que los estados financieros que las empresas elaboran contienen escasa información sobre el mismo. No obstante, la relevancia de este recurso ha dado lugar a que, en los diferentes marcos desarrollados para la elaboración de informes corporativos complementarios a dichos estados, el CI ocupe un lugar central dentro del contenido a informar. Esto se observa tanto en el reporte integrado del *International Integrated Reporting Council* (IIRC), como en las memorias de sostenibilidad de la *Global Reporting Initiative* (GRI) y, más recientemente, en los informes que propone la NIIF S1 del *International Sustainability Standards Board* (ISSB).

Dentro de estas iniciativas, los estándares de GRI representan el marco de referencia más utilizado para la elaboración de los informes de sostenibilidad, con una importante trayectoria que lleva más de dos décadas. Estos informes permiten a las organizaciones comunicar su desempeño económico, ambiental y social, pero en ellos también se evidencia información sobre el CI, ya

muchos de los elementos que lo componen se encuentran directamente relacionados con los temas abordados en dichos informes.

En este marco, el objetivo del presente trabajo es analizar de qué manera los elementos que componen el CI de las empresas se encuentran plasmados en los diferentes contenidos que proponen las guías GRI.

Metodología

El estudio realizado tiene carácter descriptivo y se sustenta en el análisis documental. Los documentos analizados se conforman con la literatura referida al CI y con las guías de GRI (2021). El análisis de la literatura referida al CI permitió construir un conjunto de indicadores de cada una de las tres dimensiones clásicas del CI (Tabla 1). El análisis de los estándares GRI y, de modo particular, el de los estándares universales -específicamente GRI 2: “Contenidos generales 2021”-, posibilitó la identificación de los contenidos propuestos para que las organizaciones presenten información que puede involucrar al CI (Tabla 2). De esta manera, los indicadores de CI se utilizaron como un sistema de categorías para analizar su vínculo con diferentes contenidos generales propuestos por GRI 2.

Tabla 1. Categorías e indicadores de CI

Dimensiones	Categorías	Indicadores
CH	Perfil Capital Humano	Perfil del directorio. Perfil de la gerencia. Empleados por edad. Empleados por género. Empleados por función. Otras características.
	Competencias	Educación. Cualificaciones profesionales y experiencia. Habilidades y actitudes.
	Gestión de Competencias	Selección de personal. Formación y capacitación. Carrera profesional. Evaluación de desempeño.
	Bienestar y motivación	Remuneración e incentivos. Beneficios y reconocimientos al personal. Salud y seguridad. Clima laboral. Actividades sociales y culturales internas.
CE	Estructura organizacional	Estructura organizacional
	Cultura y principios corporativos	Cultura y principios corporativos
	Infraestructura y procesos	Infraestructura. Procesos, procedimientos y rutinas. Certificaciones. Sistemas de comunicación. Sistemas de control interno.
	Innovación	R+D+i. desarrollo de productos y servicios. Innovación en procesos y digitalización. Propiedad intelectual.
	Reputación	Imagen corporativa. Premios y reconocimientos, Comunicación externa y <i>networking</i> .
CR	Clientes	Perfil de cliente. Relaciones con clientes. Captación y fidelización de clientes. Canales de distribución. Posicionamiento de mercado.

Inversores y asociaciones comerciales	Grupo económico y estructura accionaria. Relaciones con inversores. Proveedores. Alianzas estratégicas y acuerdos comerciales.
Comunidad y ambiente	Políticas de RSC. Acciones sociales. Gestión ambiental. Relaciones con otros <i>stakeholders</i> .

Fuente: Luna, Verón y Ficco (2023)

Tabla 2. Selección de contenidos generales de GRI 2

Actividades y trabajadores

2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

2-7 Empleados

2-8 Trabajadores que no son empleados

Gobernanza

2-9 Estructura de gobernanza y composición

2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno

2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno

2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

2-19 Políticas de remuneración

2-20 Proceso para determinar la remuneración

Estrategia, políticas y prácticas

2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

2-23 Compromisos y políticas

2-24 Incorporación de los compromisos y políticas

2-25 Procesos para remediar los impactos negativos

2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas

2-28 Afiliación a asociaciones

Participación de los grupos de interés

2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés

2-30 Convenios de negociación colectiva

Fuente: Elaboración propia sobre la base GRI (2021)

Resultados

El análisis realizado evidencia una relación estrecha entre los elementos que componen el CI y los diversos contenidos generales propuestos por GRI 2 para que las organizaciones presenten información sobre “Actividades y trabajadores”; “Gobernanza”; “Estrategia, políticas y prácticas” y “Participación de los grupos de interés” (Tabla 3).

Tabla 3. Relación entre contenidos de GRI 2 y CI

Contenido GRI	Dimensión y Categoría del CI	Indicador
CAPITAL HUMANO (CH)		
2-7 Empleados	Perfil Capital Humano	Empleados por edad. Empleados por género. Empleados por función. Otras características
2-8 Trabajadores que no son empleados	Perfil Capital Humano	Otras características
2-9 Estructura de gobernanza y composición	Perfil Capital Humano	Perfil del directorio. Perfil de la gerencia
2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Perfil Capital Humano	Perfil del directorio. Perfil de la gerencia
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Perfil Capital Humano	Perfil del directorio. Perfil de la gerencia
2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Gestión de Competencias	Formación y capacitación
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gestión de Competencias	Evaluación de desempeño
2-19 Políticas de remuneración	Bienestar y motivación	Remuneración e incentivos
2-20 Proceso para determinar la remuneración	Bienestar y motivación	Remuneración e incentivos
2-30 Convenios de negociación colectiva	Bienestar y motivación	Remuneración e incentivos. Beneficios y reconocimientos al personal. Salud y seguridad
CAPITAL ESTRUCTURAL (CE)		
2-23 Compromisos y políticas	Cultura y principios corporativos	Cultura y principios corporativos
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Cultura y principios corporativos	Cultura y principios corporativos
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Infraestructura y procesos	Procesos, procedimientos y rutinas
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Infraestructura y procesos	Procesos, procedimientos y rutinas
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Infraestructura y procesos	Sistemas de control interno
CAPITAL RELACIONAL (CR)		
2.6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Inversores y asociaciones comerciales	Alianzas estratégicas y acuerdos comerciales
2-28 Afiliación a asociaciones	Inversores y asociaciones comerciales. Comunidad y ambiente.	Alianzas estratégicas. Relaciones con otros stakeholders
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Clientes. Inversores y asociaciones comerciales. Comunidad y ambiente	Relaciones con clientes. Relaciones con inversores. Relaciones con otros stakeholders

Se puede advertir, que los contenidos de GRI 2 donde el CI tiene mayor presencia corresponden a: “Actividades y trabajadores” y “Gobernanza”. Así, las características del plantel de

trabajadores (cantidad, género, región, modalidad de empleo) y la estructura de gobernanza como también su composición, conocimientos, evaluación del desempeño y remuneración, son temas que tienen un estrecho vínculo con la dimensión humana del CI, específicamente, con las categorías de: Perfil Capital Humano; Gestión de Competencias y Bienestar y motivación.

En lo referido a “Estrategias, políticas y prácticas”, se advierte la presencia de los elementos del CI que integran las siguientes categorías del CE: Cultura y principios corporativos e Infraestructura y procesos. Los contenidos referidos a información sobre compromisos y políticas de conducta empresarial responsable; incorporación de esas políticas y procesos para remediar impactos negativos, son tres ejemplos de contenidos informativos vinculados al CE.

Finalmente, en cuanto a “Participación de los grupos de interés”, se observa información sobre las prácticas de participación de los *stakeholders* vinculadas a todas las categorías (Clientes, Inversores y asociaciones comerciales, Comunidad y ambiente) de la dimensión relacional del CI.

Referencias

- Alvino, F., Di Vaio, A., Hassan, R., y Palladino, R. (2021). Intellectual capital and sustainable development: a systematic literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 22(1), 76–94.
- Cañibano, L., Sánchez, M. García, M., y Chaminade, C. (2002). *Directrices para la gestión y difusión de información sobre intangibles*. Proyecto Meritum. Madrid.
- Dumay, J. (2016). A critical reflection on the future of intellectual capital: from reporting to disclosure. *Journal of Intellectual Capital*, 17(1), 168–184.
- Global Reporting Initiative (2021). GRI Standards Spanish Translations. <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations/>
- Luna, J., Verón, C. y Ficco, C. (2023). Sostenibilidad y divulgación del capital intelectual: evidencia empírica del sector bancario argentino. *Lúmina*, 24(1), 1-24.
- Stewart, T. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Doubleday.