

EL CAPITAL INTELECTUAL COMO RECURSO
GENERADOR DE COMPETITIVIDAD EN LAS
ORGANIZACIONES

Romario Barrios Hernández¹⁹

¹⁹ Estudiante adscrito a los programas de Administración de Empresas y Derecho de la Universidad del Atlántico, de Barranquilla, miembro representante del Semillero de Investigación SÍSPROE.

Resumen.

Adicional a los factores de producción que plantea la teoría clásica, el conocimiento se ha convertido en un factor esencial para el éxito organizacional, por lo tanto, se hace necesaria una complementación entre el saber hacer y el saber pensar, la cual se hace indispensable para la consecución de los objetivos de crear valor agregado y competitividad en las organizaciones.

El presente artículo pretende hacer énfasis en el capital intelectual como recurso intangible y de naturaleza inmaterial; se prioriza en su importancia como recurso y activo en las organizaciones y así mismo como este se convierte en generador de competitividad a través del desarrollo y fortalecimiento de las capacidades intelectuales de los colaboradores. Con base en la metodología cualitativa se pretende generar una interrelación conceptual y hacer énfasis en el capital intelectual como una de las nuevas tendencias administrativas más sobresalientes en los últimos años en el área de la Administración y los estudios organizacionales.

Palabras clave.

Capital intelectual, organizaciones, conocimiento, gestión, competitividad.

Abstract.

In addition to the factors of production posed by classical theory, knowledge has become an essential factor for the success of the organization, know-how is no longer the whole in organizations, the know-it-all becomes indispensable for the achievement of objectives of creating added value and competitiveness in organizations.

This article aims to emphasize the brainpower as intangible resources and intangible nature; it prioritizes in its importance as a resource and active in organizations, likewise, as this becomes a generator of competitiveness through the development and strengthening of the intellectual capabilities of employees. Based on qualitative methodology is intended to generate a conceptual interrelation and place emphasis on intellectual capital as one of the most outstanding new administrative trends in recent years in the area of management and organizational studies.

Keywords.

Intellectual capital, organizations, knowledge, management, competitiveness.

Introducción.

Con el transcurso del tiempo las dinámicas del mercado se han modificado y han generado grandes cambios en las organizaciones, los cuales han redireccionado las políticas empresariales y gran parte de sus procesos, buscando adaptarse a las nuevas exigencias del entorno. La reingeniería de los procesos y la tecnificación de la producción han sido dos de los factores más importantes y notorios en los procesos de cambio y adaptación de las organizaciones, pero otros factores como la capacitación de los colaboradores y su formación también han jugado un papel importante.

Algunas empresas han roto con sus esquemas históricos. Si bien, los recursos físicos aún siguen jugando un papel importante, los intangibles se han vuelto indispensables en el intento de alcanzar la máxima competitividad, uno de esos recursos intangibles es el capital intelectual, el cual se conoce como el conjunto de conocimientos que poseen los trabajadores de las organizaciones y los cuales son aplicados a los procesos de las mismas con el fin de mejorar la productividad y hacer de las empresas más competitivas. (Bernárdez, 2008)

De esta manera, el propósito del siguiente artículo es hacer énfasis en el concepto y la gestión de capital intelectual como imperativo para el crecimiento de las empresas. Se pretende entonces, abordar el concepto a profundidad y priorizar su relevancia como factor incidente en la competitividad de las organizaciones en la actualidad.

El Capital intelectual.

El *capital intelectual* es un término de naturaleza económica que surge en el año 1969 y fue acuñado por el economista John Kenneth Galbraith, quien sugirió que significa acción intelectual más que conocimiento puro (León, 2009).

Bernárdez (2008) denomina capital intelectual: “al conjunto de conocimientos científicos, tecnológicos, artísticos y comerciales aplicados para la generación de riqueza social del que dispone el individuo, organización o comunidad.

El activo más importante de las empresas está conformado por el grupo de personas que en ellas laboran, este grupo de personas posee un conjunto de conocimientos y habilidades que son los factores que permiten un desempeño **sobresaliente** en la ejecución de sus tareas. Las organizaciones han percibido la importancia de este conjunto de factores intangibles denominados capital intelectual y han recurrido a estrategias como programas que permitan la formación continua de los empleados en aras de obtener una mayor competitividad teniendo como base sus conocimientos y habilidades (Sveiby, 2000).

Schemerhorm (2008) considera que “el capital intelectual está representado por la suma total de conocimientos, pericia y energía que proporcionan los miembros de una organización” (p.20). Es preciso decir que a pesar de los grandes avances tecnológicos,

el recurso humano continúa siendo indispensable para que las organizaciones funcionen correctamente, unificando conocimientos, experiencia, dedicación y manteniéndose vigente ante los constantes cambios y fortaleciendo la capacidad para obtener resultados de alto desempeño, a pesar de los esfuerzos por reducir la cantidad de personas dentro de las organizaciones.

El capital intelectual está compuesto por tres dimensiones, las cuales son:

Capital humano.

El capital humano ha sido definido como generador de valor y fuente potencial de innovación para la empresa, es decir, es de donde parten las ideas de la organización (Viedma Martí, 2003).

Las nuevas tendencias del mercado han hecho que las organizaciones trabajen en el desarrollo de los recursos, pero no solo los recursos físicos, también los recursos humanos están inmersos en esa serie de cambios que deben implementar las organizaciones. Así, las empresas que operan en el actual mundo globalizado requieren de un tipo diferente de trabajador, con competencias, actitudes y agilidad intelectual que le permitan un pensamiento crítico y sistemático dentro de un entorno tecnológico (Bontis, 2002, p.24).

Capital estructural.

Es otra de las dimensiones del capital intelectual y hace alusión al conocimiento que la empresa ha podido internalizar y que permanece en la organización, ya sea en su estructura, en sus procesos o en su cultura y aun cuando los empleados abandonan ésta (Bontis et al., 2000; Petrash, 1996, 2001) y que, por este motivo, es propiedad de la empresa (Edvinsson, 1997).

Por tanto, cabe incluir en esta dimensión todos los intangibles no humanos de la organización, es decir, se pueden considerar dentro del capital estructural desde la cultura o los procesos internos hasta los sistemas de información o bases de datos (Bontis, et al., 2000).

Capital relacional.

El capital relacional es la percepción de valor que tienen los clientes cuando hacen negocios con sus proveedores de bienes o servicios (Petrash, 1996). Se puede decir que algunos indicadores que muestran el desarrollo de este capital dentro de la organización son: el índice de repetición de los clientes, la cuota de mercado o el número de alianzas establecidas con otras organizaciones. (Petrash, 2001)

Por su parte, Sveiby (1989) clasifica esta dimensión en componentes externos e incluye en ella las relaciones con los clientes y proveedores, los nombres de los productos, las marcas registradas, la reputación o la imagen.

La inversión realizada en el capital relacional genera unos beneficios inciertos; por ejemplo, resulta difícil anticipar los efectos que se derivan de invertir en potenciar la imagen de la empresa.

Desarrollo del capital.

El capital intelectual comienza a desarrollarse en las organizaciones a mediados de los años 90, a través de procesos de formación y capacitación continua de sus colaboradores, con el fin de crear calidad total en la ejecución del trabajo y así mismo generar competitividad. El capital intelectual no solo está ligado a la adquisición del conocimiento y la mejora técnica del desarrollo del trabajo, también va de la mano con el desarrollo de la inteligencia emocional con el objetivo de generar capacidad de reacción y solución en los colaboradores en momentos de dificultad. (Salmador, 2008) El capital intelectual debe gestionarse en las organizaciones por medio de procesos de formación y capacitación, diseñados y ejecutados con la intención de aumentar significativamente la capacidad de los colaboradores y en últimas de la misma organización, de dar soluciones y respuestas a dificultades de todo tipo. (Osorio, 2003)

Capital y gestión.

El gran reto que asumen las organizaciones es la dificultad para gestionar el conocimiento debido a su condición de intangibilidad, estas tienen la capacidad de desarrollar procesos y espacios para que sus colaboradores puedan adquirir nuevos conocimientos, con el fin de generar conocimiento en los trabajadores y mejorar sus capacidades en aras de generar valor agregado a la organización y hacer de ella más competitivas en la dinámica empresarial. (Malone, 1999)

La gestión del capital intelectual se materializa con la realización de espacios por parte de las organizaciones, que permitan el enriquecimiento intelectual de los colaboradores y la mejora de sus habilidades con el fin de tener un mejor desempeño en la ejecución del trabajo, junto a estos dos factores es importante formar la destreza de los colaboradores y su capacidad de reacción ante situaciones de problema en la organización.

Una de las opciones más importantes para la solución de problemas y satisfacer necesidades de todo tipo, es el análisis de situaciones y el papel que juegan los colaboradores de la empresa, así se puede determinar quiénes desarrollan de mejor manera sus capacidades y habilidades. (López, 2008)

El capital intelectual como recurso.

El conocimiento es el único activo que es ilimitado al ir creciendo con su uso. Incremento que va generando valor no solamente para el individuo (valor endógeno) sino también para la organización (valor exógeno). (Saiz, 2012) Las organizaciones pueden generar conocimientos de diversas maneras, por ejemplo, por medio de la

compra o mediante el desarrollo interno. La compra implicaría la adquisición del servicio de una persona y de esta manera capacitar a los miembros de la organización y brindarle la formación pertinente para el desarrollo de sus habilidades, con el fin de que estas habilidades contribuyan notablemente en la consecución de los objetivos de la empresa (Román, 2009).

El capital intelectual se constituye como **recurso** puesto que es un elemento disponible para resolver una necesidad, es decir que el capital intelectual a pesar de su intangibilidad y su naturaleza inmaterial tiene la capacidad de crear beneficios en las organizaciones, estos beneficios se generan a través de su gestión, su desarrollo y su ejecución.

Los líderes juegan un papel importante en los procesos de gestión y desarrollo del capital intelectual, los líderes son los responsables en los espacios que permiten la formación y la adquisición de conocimiento de los colaboradores dentro de la empresa, incentivándolos y acercándolos a compartir opiniones sobre temas organizacionales con el fin de lograr los objetivos organizacionales, podemos decir que los líderes se hacen los administradores del capital intelectual como recurso.

Capital intelectual como activo en las organizaciones.

El paradigma administrativo según el cual una organización posee una ventaja competitiva cuando ocupa una posición de mercado única y superior en términos de costos, diferenciación o especialización (Porter, 1991), precisaba ser complementado desde una perspectiva que rescatara la visión del fenómeno desde el interior de la empresa, y el capital intelectual se convierte en esta herramienta complementaria. El capital intelectual es imprescindible en todo lugar y momento, es conjunto de saberes y conocimientos que se derivan de la razón y la percepción del ser humano. Se puede decir que el capital intelectual desde siempre ha sido un factor determinante en cuanto al desarrollo de la humanidad y las organizaciones, haciendo un recuento en la historia por lo menos 50.000 años de nuestros antepasados también vivieron con un intelecto adecuado a su época. (Steven, 1998)

Las razones para que el capital intelectual sea considerado como activo están dadas bajo un perfil netamente humano, pero tienen resultados reflejados en las organizaciones ya que tienen una relación directa con el desarrollo empresarial. La primera razón es que el capital intelectual se deriva de un hecho mental, la segunda es que la globalización y el mundo en todo sentido varía y de ahí a que el hombre sea reactivo y proactivo ante estos cambios y que tenga una adaptación necesaria, y la tercera se da porque el capital intelectual se puede ver como una lectura que al mismo tiempo informa el lugar, el tiempo y el momento en el que se debe actuar (Steven, 1998).

Conclusiones.

Las organizaciones deben romper con los paradigmas donde los activos se limitan a lo material y a los objetos físicos, el conocimiento debe empezar a jugar un papel importante como activo organizacional, es decir, debe convertirse en capital intelectual capaz de generar rentabilidad.

Es importante que los procesos de generación de capital intelectual en las organizaciones sean direccionados por personas con capacidades de liderazgo, capaces de influir transformacionalmente sobre los colaboradores y que sean partícipes activos en los procesos de adquisición de conocimiento y capacitación continua de los mismos, para que el capital intelectual se materialice en la organización, es indispensable la gestión y el compromiso

Es indispensable vincular formalmente y a mayor profundidad el estudio del capital intelectual en los planes de estudio de los programas de Administración de Empresas del país, en aras de que los estudiantes entiendan su impacto en las organizaciones y sus características esenciales como recurso generador de competitividad; además de entender y comprender los cambios en la profesión productos de las nuevas tendencias de la Administración.

Referencias.

- Bernárdez, M. (2008). *Creación del capital intelectual*. España. Editorial Global Business Press.
- Bontis, N. (1998): "Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models", Management Decision, Vol. 36, No. 2, pp. 63-76.
- Brooking, A (1997): *El capital intelectual*, Paidós Empresa, Barcelona.
- Edvinsson, L. (1997): "Developing intellectual capital at Skandia", Long Range Planning, Vol. 30, No. 3, pp. 366-373.
- León, M.; Ponjuán, G. y Torres, D. (2009). *Panorámica sobre la medición del conocimiento organizacional*. Acimed. 2009b, Vol. 19, 6.
- López, V. (2008) *Indicador sintético del capital intelectual*. Revista Eure (Vol. XXXIV, Nº 101), pp. 45-70. Santiago de Chile, abril de 2008
- Malone, M. (1999). *Capital intelectual*. Bussines performance group
- Osorio, M (2003). *El capital intelectual en la gestión del conocimiento*. Acimed v11 Ciudad de la Habana
- Petrash, G. (1996): "Dow's Journey to a knowledge value management culture", European Management Journal, Vol. 14, No. 4, pp. 365-373.
- Petrash, G. (2001): "Gestión de los activos intelectuales", en Sullivan, P.H. (eds.), Rentabilizar el capital intelectual. Técnicas para optimizar el valor de la organización, Barcelona, Paidós empresa.
- Porter, M. (1991). *La Ventaja Competitiva de las Naciones*. Barcelona: Plaza & Janés.

- Román, N. (2009). *Lineamientos para gestionar y medir el capital intelectual en las empresas*. Actualidad Contable Faces, 2009 - saber.ula.ve
- Salmador, E. (2008) *génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento*. researchgate.net
- Sarabino, (2007). *Capital intelectual*. Universidad del Centro Educativo, Rosario, Argentina
- Saiz, J (2012). *Ética, capital intelectual y gestión*. Ethics, Intellectual Capital & Knowledge Management. Rev. esc.adm.neg [online]
- Schermerhorn, I.; HUNT, J. Y OSBORN, R. (2008). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial Limusa.
- Steven, M. (1998). *Comisión de valores y bolsa*.
- Stewart, T.A (1998). *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*, Granica, Barcelona.
- Sveiby, K.E. (1989). *The invisible balance sheet*, Affersvaerlden/Ledarskap, Stockholm.
- Sveiby, K.E. (2000). *Capital intelectual: la nueva riqueza de las empresas: cómo medir y gestionar los activos intangibles para crear valor*. París, Francia. Gestión 2000.
- Viedma, J.M. (2003). *Los pasivos intangibles y el Capital Intelectual en la universidad pública española*. Congreso Internacional Virtual de Intangibles, Psicología, Derecho, Contabilidad: nuevas vías de interdisciplinariedad. Disponible en: <http://www.rediris.es/list/info/act-int.es.htm>. [consultado: Mayo de 2017].