



Enero a junio 2019
Recibido: 19-6-2019
Aceptado: 6-10-2019

GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL MECANISMO GENERADOR DE CAMBIO EN EL MUNDO LABORAL

Autor (a) Nataly Petit ¹¹. Mahie Sierra ² Mairy Cejas ³

Dirección electrónica: natalypetit@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: El eje central de la investigación es analizar desde una perspectiva crítica, de los alcances de la Gestión de Capital intelectual como generador de cambio en el mundo laboral. Metodológicamente, el estudio es de carácter documental, utilizando como técnicas de recolección de datos, la revisión de diversas fuentes secundarias, tales como: investigaciones anteriores y diversos textos. Al analizar los resultados, se evidenció, que, en la búsqueda de la adaptación al mundo laboral a la gestión del conocimiento, el talento humano es el máximo exponente utilizado por las organizaciones como una herramienta gerencial para perdurar en el tiempo posicionado ventajosamente en el mundo laboral. Sin embargo, para que esta estrategia sea funcional, es vital disponer de una gestión orientada al desarrollo del capital intelectual del personal, como ser integral que es, que así estos reaccionen oportunamente ante acontecimientos imprevistos, que tomen decisiones con

¹ ¹ Doctorante en Ciencias Económicas y Sociales. Msc en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Especialización en Gerencia de Recursos Humanos. Licda. en Administración Mención Mercadeo. Docente Universidad de Carabobo Bárbula, Venezuela. ² Doctorante en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo. Msc en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Licda. en RRII. Docente Universidad de Carabobo La Morita Venezuela. ³ Doctorante en Ciencias Económicas y Sociales. Msc en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Licda. en RRII. Docente Universidad de Carabobo Bárbula, Venezuela

celeridad y seguridad. Concluyendo que, se debe considerar la importancia de crear y difundir de forma permanente y continua el proceso epistemológico y empírico como fuente generadora de innovación y productividad desde el bienestar sistémico del hombre.

Palabras clave: Capital Intelectual, conocimiento, Talento humano, integral, mundo laboral.

INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT MECHANISM GENERATOR OF CHANGE IN THE LABOR WORLD

Abstract: The central axis of the research is to analyze, from a critical perspective, the scope of Intellectual Capital Management as a generator of change in the world of work. Methodologically, the study is documentary in nature, using as data collection techniques, the review of various secondary sources, such as: previous research and various texts. When analyzing the results, it was evidenced that in the search for adaptation from the world of work to the knowledge management, human talent is the maximum exponent used by organizations as a managing tool to endure over time advantageously positioned in the world of work. However, for this strategy to be functional, it is vital to have a management oriented towards the development of the intellectual capital of the staff, as an integral being that it is, so that they react in a timely manner to unforeseen events, making decisions quickly and safely. Concluding that the importance of permanently and continuously creating and disseminating the epistemological and empirical process as a source of innovation and productivity from the systemic well-being of man should be considered.

Keywords: Intellectual Capital, knowledge, Human Talent, comprehensive, world of work.

Introducción.

En la plenitud de la insurgencia del mundo laboral internacionales, cada organización tiene el estricto deber de estar reinventándose con la celeridad que la tecnología demanda, a fin de lograr posicionarse dignamente, en los diversos sectores productivos. En este sentido, orientándose bajo el enfoque de Edvsson y Malone (2003:12) donde destacan que “La riqueza es un hecho mental”, se hace preponderante gestionar las ideas generadas por los conocimientos que emergen de diversas vertientes como la experiencia y la formación profesional, para transformarlas en activos tangibles corporativos como estrategia que permitirá a la organización eclipsar el mercado y poseer una ventaja competitiva.

Todo ello, hace que, en la sociedad del conocimiento, germine una conceptualización que sublevara la definición de recursos humanos, elevando su nivel, a partir del rigor que conlleva su rol, definiéndolo como: Gestión del Capital intelectual. Para ello, es vital establecer la diferencia esencial que existe entre ambos términos. Los recursos humanos son todos aquellos individuos con ideas y metas que desempeñan tareas en una organización, donde cada uno posee un perfil con los conocimientos y la experiencia requerida. Sin embargo, para que este se transforme en capital intelectual, debe aplicar esos conocimientos conjuntamente con la plataforma estructural que brinda la empresa, y hacer de esas ideas una realidad que al ser utilizadas se conviertan en dividendos.

Bajo este orden de ideas, ya identificado al ser humano como el más importante activo empresarial, es menester, tomar en cuenta múltiples factores que inciden directamente en que esta transformación de recurso humano a capital intelectual se lleve a cabo de forma satisfactoria, Así pues, surge la necesidad de contemplar las emociones que integran a cada individuo y que son el bastimento su desempeño.

Metodología.

La investigación es una investigación documental, de tipo informativa expositiva, haciendo una panorámica basada en la compilación bibliográfica de aspectos de carácter regulatorio y bibliográfica a través de fuentes confiables respecto a la temática abordada, de esta manera, la autora sigue como metodología lo expresado por Hurtado y Toro (2001:42) respecto a la aplicación en este tipo de investigación el Método Deductivo, que partiendo de premisas generales se llega a conclusiones particulares, el cual implica un proceso de razonamiento que va de lo general a lo particular, que parte de una serie de premisas u objetivos para llegar a una conclusión.

Disertación.

A modo de apertura, el postulado principal de esta investigación es que el bienestar emocional individual configura el colectivo empresarial, por lo tanto, el capital intelectual es inherente al manejo de las emociones, pues estas determinan las acciones propias del elemento primario de la gestión de gente: Las personas.

La empresa como fuente de aprendizaje permanente del Capital Intelectual y la gestión del cambio del mundo laboral.

En el mundo, el fenómeno de la globalización ha generado un proceso de adaptación a una realidad donde cohabitan la tecnología y economías con altos niveles de incertidumbre, se hace necesaria la implementación de nuevas estrategias que, permitan la incorporación, supervivencia y posicionamiento privilegiado en el mundo laboral. Bajo esta perspectiva, una de las tendencias más utilizadas es la gestión del conocimiento. Se concibe el conocimiento de una organización como un proceso de creación y transferencia continúa entre el conocimiento tácito y el formal, es decir, gestionar la información.

Con ello, se enfatiza a la tecnología como la plataforma para la gestión del conocimiento, optimizando así, el ciclo de experiencia –aprendizaje como la clave del éxito. Entonces, se conceptualiza la gestión del conocimiento como el paradigma que pretende ofrecer solución a la manifestación imprevista de una realidad donde la diversidad cultural es un elemento activo y se consagra a través de los medios de comunicación y sistemas de información.

Este escenario es palpable por primera vez a todos los niveles y es el resultado de civilización, o evolución de la especie humana. En este sentido, se puede inferir que la gestión del conocimiento es un equipo de personas que laboran en función de ofrecer a sus clientes una mejor calidad de bienes y servicios, donde este, acumula, distribuye y genera un proceso epistemológico de índole organizacional. En este sentido, la gestión del capital intelectual es el activo más importante de la organización. Es por ello, que en plena era del conocimiento, poseer un equipo multidisciplinario, que ofrezca diversas visiones sobre un objetivo en común, que transforma esas ideas en un producto final, es una ventaja altamente competitiva.

La implementación de la tecnología de información como bastimento de la gestión del conocimiento, debe cumplirse ciertos aspectos. Entre ellos, Druker, Argyris y Brown (2003:10) destacan que “las organizaciones requieren objetivos comunes, claros y sencillos que se traduzcan en acciones concretas. Las organizaciones basadas en la información necesitan concentrarse en un solo objetivo, o como muchos, en pocos”. Y con ello, las empresas y sus actores deben responsabilizarse plenamente de la información a través de la máxima utilización de las ideas de los empleados para innovar y especializándose en una materia para poder subsistir, generando como ventajas la reducción de la dirección intermedia.

El modelo de gestión del siglo XXI el conocimiento es un aliado para las personas y las organizaciones. Incrementa la formación del personal, la integración de distintos puntos de vista de las distintas áreas de la empresa, mayor identificación con los objetivos organizacionales, reducción de costos y tiempo de producción. Aumento de la innovación, memoria corporativa basada en buenas prácticas, liderazgo del conocimiento, mejora en el flujo de comunicación. Es lo que hace una diferencia en la productividad y constituye la verdadera ventaja competitiva y el mercado laboral está en un constante cambio.

La gestión del Capital Intelectual y su implicación en el ámbito laboral

Las organizaciones en la realidad contemporánea globalmente, representan la evolución progresiva del hombre en su constante búsqueda de superar los límites del tiempo y espacio. Todo ello, a fin de obtener calidad de vida en función de la productividad acelerada, orientada al fortalecimiento de la base tecnológica constituida por la innovación y creatividad del talento humano. Para Stayer, citado por Stewart (1998), señala, en relación con la naturaleza de la riqueza, que:

En una época la fuente más importante de la riqueza... y los activos más importantes de las empresas eran los recursos naturales tales como tierra, los minerales o las pesquerías. Después se impuso el capital: el dinero y bienes, tales como máquinas y fábricas. Ahora éstos eran desplazados por la fuerza de la mente, el Capital Intelectual. (p. 17).

Atendiendo estas razones, es que las políticas corporativas han sido orientadas hacia la consolidación del recurso que genera el nivel más alto de dividendos: El capital intelectual.

Destacando que Román (2004:4) lo define como “Todos aquellos conocimientos o ideas que poseen los miembros de una empresa y que son puestos en práctica para contribuir a darle ventajas competitivas dentro del mercado en que se desenvuelve.” Esta teoría implementada en la plenitud de la era del acceso, se cultiva a través de la formación de calidad y una correcta aplicación en la cotidianidad frente a las adversidades para que pueda transformarse en beneficios tangibles para la organización y por ende para el propio trabajador. Por esto, se hace necesario a pesar de lo repetitivo de la frase, saber lo que se quiere para poder obtenerlo.

Cabe destacar que el mundo laboral dio un vuelco hacia esta gestión estratégica corporativa en donde se busca potencializar la labor de los trabajadores del conocimiento fortaleciendo su capital intelectual organizacional sus fortalezas y debilidades, sino también de cómo se aprende, como se trabaja con otros, cuáles son los propios valores y donde se puede hacer la mayor contribución. Porque solo cuando se opera a partir de fortalezas se puede alcanzar la verdadera excelencia.

El conocimiento y la experiencia se encuentran disgregados en cada individuo que conforma la estructura organizativa, puesto que no existe un trabajador que posea el empoderamiento y destreza de manejar efectivamente todas las áreas paralelamente y de forma oportuna. Bajo este principio, todos los trabajadores, son necesarios para que enfoquen sus competencias según su formación, entonces, la brillantez de la organización estará basada en la capacidad de distribución acertada del talento humano para obtener el máximo aprovechamiento de su creatividad e innovación conjuntamente con el capital estructural, representado por los avances tecnológicos de la era del acceso, y con eso, transformar esas nuevas ideas en patentes, además de

novedosos procesos gerenciales –productivos fortificando el capital humano.

En la plenitud que actualmente reside la era del conocimiento, se hace precisa una evaluación pertinente acerca de las bases que fundamentan el desarrollo sostenible de una nación. Muy especialmente en las economías castigadas como lo son las latinoamericanas.

Es por ello, que a diferencia de décadas atrás, el capital intelectual es el santo grial de aquellas sociedades que han escalado el nivel de calidad de vida en los últimos años, priorizando así la capacidad de los individuos y organizaciones de generar ideas innovadoras y aplicables a la usanza cotidiana del consumidor.

Debido a esto, para una organización de carácter público o privado lograr llegar, crecer y mantenerse posicionado en los mercados laborales, lo suficiente para impulsar la producción de bienes y servicios de alta tecnología y óptima calidad, es necesario el fortalecimiento del bastimento de la epistemología: La educación.

En este orden de ideas, vislumbrando el rol protagónico del desarrollo de la capacitación como factor clave para sustentabilidad del tan anhelado estatus de potencia económica a nivel mundial, la deficiencia en el sistema académico ha sido por muchos años el grito ignorado entre tantos problemas que presentan los países hispanos. Siendo entonces, la educación es la base de toda sociedad y por lo tanto debe iniciarse en ella.

La clave de la efectividad en una organización es comprender a las personas con quien laboras y diriges para maximizar sus fortalezas. El arte de multiplicar el capital intelectual radica es sincronizar las interacciones de los

empleados que poseen conocimientos, experiencia y capacitación.

Las posturas empresariales que apuntan al perfeccionamiento de los recursos humanos, enfatizan en la imperiosa necesidad de incorporar en los sistemas de trabajo personas competentes. Los rasgos propios que se generan de la división del trabajo moldean el paquete de competencias-demandas, inclusive puede afirmarse que el concepto de la capacitación, la cual surge para tratar de identificar la ampliación y el extraordinario enriquecimiento en el conjunto de habilidades, conocimientos y comprensión requeridos para un desempeño laboral satisfactorio. Las redes de trabajo propias del nuevo tejido de interacciones productivas han contribuido a crear una nueva configuración industrial que demanda nuevas competencias en las personas. Vargas Z. Fernando (2000).

Los objetivos de la formación claves en la gestión del capital intelectual

La formación profesional según Cejas y Grau (2008) cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales podemos mencionar:

- Aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida
- Conducir a la empresa u organizaron a una mayor rentabilidad y los trabajadores a tener una actitud más positiva.
- Mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Desarrollar su formación profesional

-
- Reducir la tensión y permitir el manejo de áreas de conflicto
 - Incrementar la producción y la calidad del trabajo
 - Elevar la moral de la fuerza laboral
 - Ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la empresa u organización
 - Obtener una mejor imagen
 - Agilizar la toma de decisiones y la solución de conflictos
 - Promover el desarrollo con miras a la promoción
 - Fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza.
 - Promover la comunicación.

Estos objetivos permiten impulsar la capacitación en el campo organizacional como una vía que logra consolidar a los mejores en su actividad laboral.

Reflexiones finales

A modo de conclusión, no existe fórmula mágica para que una organización alcance el éxito en una crisis económica global. Sin embargo, hay factores que siempre permanecen como características constantes en las grandes corporaciones: La tecnología y el buen uso de los conocimientos, experiencia, habilidades y destrezas del capital humano existente. Esa fusión permite crear estratégicamente una ventaja competitiva sobre el resto.

Comúnmente, se tergiversa el concepto de Capital intelectual con capital humano. El primero contiene al segundo, pero ambos están cimentados sobre la base

emocional de los individuos, puesto que estas, son los rieles que llevan a las ideas hasta los hechos. Estos, deben ser coherentes con la realidad existente, además de haber empleado la estructura corporativa para su transformación en bienes tangibles.

Cabe destacar, que un líder innovador y creativo no puede ser capaz de tomar decisiones asertivas si está dominado por la euforia o presión que ejercen los factores internos y externos que demandan un desempeño exitoso y trascendental para la supervivencia de la organización. Es necesario disponer de una gestión orientada al desarrollo de un personal que reaccione oportunamente ante acontecimientos imprevistos, que tomen decisiones con celeridad y seguridad.

Entonces, adicionalmente contar con un clima organizacional y un proceso de comunicación fluido, está dado el escenario idóneo para establecer la conexión trabajador-empresa, vital para la transición de una empresa ordinaria a una corporación extraordinaria, independientemente, del sector productivo desde se categorice.

Para el éxito de este modelo, las empresas deben optar por crear, compartir y poner en práctica el trabajo en equipo y sus visiones acerca del objetivo común. Así mismo, evaluar la cultura organizacional que se posee y estar dispuestos a romper con los paradigmas de las antiguas estructuras corporativas, cambiándola por la difusión de lo aprendido.

Las transformaciones del mercado de trabajo y la influencia de los procesos de globalización, así como la emergencia existente en la consolidación de los planes gubernamentales, ponen de manifiesto la necesidad de abordar aspectos neurálgicos en el mundo del trabajo como lo es la gestión del capital intelectual. Entendida esta como

aquella que deja en evidencia las habilidades, destrezas y conocimientos para lograr un desempeño exitoso e idóneo.

En los momentos actuales, para Etkin (2010) la emergencia en el mundo laboral pone en práctica una agenda cuya complejidad concibe a las organizaciones productivas a un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sin razón, armonías y disonancias, no obstante, la adaptación y continuidad de la organización conlleva a la comprensión y generación de procesos de aprendizaje como un hecho jurídico, social y educativo en el marco del mundo del trabajo.

Referencias

Cejas y Grau (2008). La formación como factor estratégico. Editorial Tropikos. Caracas.

Druker, P, Argyris, C y Brown, J. (2003). Gestión del conocimiento. Harvard Business Review. Editorial Deusto. Boston.

Edivsson, L y Malone, M (2003). El Capital Intelectual. como identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Editorial Gestión 2000, S.A. Barcelona. España.

Etkin, B. (2010). Gestión de la complejidad. Ediciones Gránica. Argentina. Buenos Aires.

Hurtado y Toro (2001) Paradigmas y métodos de investigación. Editorial Episteme Consultores Asociados

Roman, N (2004). Capital intelectual generador de éxito en las empresas. Revista Visión Gerencial. ISBN: 1317-8822 • año 3 • N° 2 • VOL 3 • julio - diciembre, 2004 • 67-79 • Universidad de los Andes. Venezuela.

Stewart, T. (1998). La nueva riqueza de las organizaciones:
El capital intelectual. Editorial Granica. Buenos Aires.

Vargas Z. Fernando (2000). Las competencias laborales.
Documento en línea OIT. Consultado el 3 de agosto del 2018