

INFLUENCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES GENERADORAS DE CONOCIMIENTO

Doctorante José Guadalupe Sánchez Ruiz¹
¹Institución: Universidad Autónoma de Guadalajara

RESUMEN

Quienes se desempeñan y prestan sus servicios en las organizaciones aportan a diario variantes en los procesos establecidos e innovando, incluso estableciendo nuevos procesos, poniendo a disposición de los grupos de trabajo, lo que ha propiciado que en la administración se manifieste el interés de identificar el papel que la gestión del que ahora se llama Capital Intelectual y su influencia en el ámbito organizacional, esto ha llevado a los expertos a definir sus características, componentes y ventajas que proporcionan a la institución y ser competitivos en el ámbito de operación con sus similares. Las organizaciones que aprenden dadas las características que van adquiriendo en el proceso y la disciplina de respeto a la manifestación de ideas y privilegiar el trabajo en equipo, generan bienes intangibles que son considerados activos institucionales y es complicado considerar su inclusión en los estados de resultados, este trabajo pretende encontrar mediante un análisis interno en una organización inteligente, como el capital intelectual influye e incentiva un cambio al interior de ella y que hace la diferencia frente a las organizaciones con objetivos similares, logrando consolidar su posicionamiento frente a ellas, teniendo activos intangibles que lo demuestre.

Palabras Clave: *gestión del conocimiento, activos intangibles, organizaciones inteligentes, capital intelectual, cambio organizacional*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el conocimiento es valorado como el recurso más relevante para lograr la implementación de estrategias que le proporcione una ventaja para que las organizaciones se adapten de manera rápida y adecuadamente en un entorno altamente cambiante, al interior de ellas, se deben generar las condiciones necesarias para implementar una cultura interna que privilegie la generación del conocimiento y facilite la gestión del aprendizaje con los colaboradores de la institución.

Esto es, que los directivos valoren y reconozcan las capacidades individuales de cada integrante de la misma, aquilatando los talentos y que aporten las competencias necesarias para fortalecer la institución y estar en condiciones de responder de la mejor manera ante los cambios del ámbito donde se desarrollan, instituyendo el conocimiento organizacional como una práctica continua y regular haciendo extensiva la gestión del conocimiento a todos los colaboradores.

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.
 ISSN: 2806-0172 (En Línea).
 Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
 Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

El objetivo de este trabajo es determinar la influencia que tiene el capital intelectual al interior de la organización y definir que dimensiones de la variable influyen más en los resultados organizacionales, este tema se ha estudiado en organizaciones de tipo comercial y que fijan la atención en el capital humano que generan en su interior y que define una ventaja competitiva con respecto a sus competidores, sin embargo, esta variable que sin duda existe en todo tipo de empresas independientemente de su giro, ahora bien, hemos puesto la atención en las organizaciones que generan conocimiento para que la sociedad progrese y forma a los miembros de esa sociedad en las disciplinas necesarias para lograr ese progreso.

Una organización inteligente es considerada como la institución que le da la relevancia y considera la importancia del colaborador en la estructura y que éste hace la diferencia entre las otras instituciones de su mismo giro. Además, las organizaciones inteligentes también generan conocimiento y aprenden, también tienen que definir los mecanismos idóneos para gestionar, desarrollar y aprovechar los conocimientos interno, haciéndolos inclusivos, las actitudes individuales y de los equipos y sus valores forman parte del acervo organizacional.

La organización inteligente en su visión determina el aseguramiento de la gestión del aprendizaje logrado al interior de la estructura de manera constante para que todos los elementos que la conforman estén recibiendo y poniendo al servicio de la institución todo el potencial y sus capacidades. Esto significa que la capacidad de analizar y comprender la complejidad de cualquier proyecto y darle solución al adquirir los compromisos que conlleva el logro, asumir cada quien su responsabilidad y asumir el autodesarrollo privilegiando el crear las sinergias adecuadas por medio del trabajo en equipo.

En la actualidad, no podemos negar que la situación mundial está influyendo en el ámbito nacional y local, la globalización no deja de ser un proceso complejo y multifactorial en el que todos los sectores se ven impactados por los cambios que impone. En este fenómeno que afecta a todas las naciones sin excepción es indispensable replantear el papel que tienen las organizaciones en general, independientemente del ámbito donde se desarrollan, ante estas circunstancias, es evidente que las organizaciones donde se genera el conocimiento de ninguna forma son ajenas a este fenómeno (Muñoz García, 2011).

Ahora bien, dentro de las organizaciones en las que primordialmente se toma en cuenta y se valora más que en otros ámbitos los resultados obtenidos por medio del binomio formado por la generación y la gestión del conocimiento, sus integrantes son considerados como altamente calificados dadas sus aportaciones al saber humano (Andreu & Sieber, 1999). La inserción de estas instituciones en la economía del conocimiento demanda de ellas una reestructuración que les permita integrar y explotar el conocimiento en su operación convencional (Davenport & Prusak, 1997).

(Nonaka & Takeuchi, 1995), determinan que la gestión del conocimiento ha sido identificada como uno de los factores clave para el desarrollo, sostenimiento y competitividad de las organizaciones. Su propósito principal es lograr que el conocimiento sea reconocido y aprovechado como cualquier otro activo de negocio, como algo que se utiliza, se mantiene y se distribuye en beneficio de la propia organización (González A, 2009).

Dicho lo anterior, el conocimiento como activo de la organización no es tangible como los activos materiales que pueden ser cuantificables y registrados en la contabilidad, por sí misma, la institución no genera conocimiento, son sus miembros los que lo llevan a un nivel superior transformando las tareas asignadas en procesos con mejor calidad aumentando el nivel de eficiencia y logros con más éxito, desarrollando equipos multidisciplinarios que propician el ambiente de aprendizaje para los miembros de la organización.

Ahora bien, las organizaciones que aprenden, cuentan con características muy específicas que las distinguen, tienen la habilidad de investigar para lograr adquirir, transferir, crear y llevar a la práctica el conocimiento que permite que la institución experimente, claro está, mejorando e incrementando su experiencia y su eficiencia. Toda organización que aprende tiene como eje principal la igualdad en

sus equipos de trabajo, la información abierta, escasa o nula jerarquía y con una actitud de tenerla compartida y que propicia la libre expresión de ideas y permite que los equipos de trabajo logren y aprovechen oportunidades de demostrar su sentido de observación, atiendan y corrijan las debilidades y logren un adecuado manejo de crisis (Draf, La Experiencia del Liderazgo, 2006).

De tal manera que las organizaciones que aprenden dadas las características que van adquiriendo en el proceso y la nueva disciplina de respeto a la expresión de ideas y dar prioridad al trabajo en equipo, se convierten en organizaciones inteligentes, mismas que aprecian el conocimiento generado y que al aplicarlo van adaptándolo a nuevas perspectivas y circunstancias de los entornos sociales en los que se encuentran inmersas (Demicheli, 2008).

Una organización inteligente es definida como una institución que se esmera en la creación del entorno laboral en el que las inteligencias individuales de cada uno de sus miembros son favorecidas y estimuladas en su desarrollo con eficacia y calidad. “Lo consiguen por el modo de estar organizadas, por los hábitos de colaboración que establecen, por el clima estimulante, por el atractivo de un proyecto” (Marina, 2004).

En la actualidad, la búsqueda del conocimiento está siendo favorecida por la tecnología, la internet y las comunicaciones que permiten comunicarse sin importar el tiempo y el espacio, toda vez que las locaciones son relativas hoy en día, dándonos la facilidad de la ubicuidad y la utilidad de la comunicación síncrona y asíncrona sin barreras de tiempo y espacio, estos factores permiten y facilitan el tránsito hacia la Sociedad del Conocimiento (SC), favoreciendo el desarrollo de la ciencia y la tecnología y dando respuesta a las necesidades de la industria y de la sociedad (Arechavala Vargas, 2017).

Parte de la globalización es el dominio del conocimiento. Lo que hace que las organizaciones se preparen para responder a los retos que impone el ámbito donde se desempeñan, rápida y efectivamente. (Santa Cruz Pastor, 2013) afirma que la razón es que la organización debe tener una estructura integrada, que debe trabajar como una unidad, además es imperativo que cuente con un proceso que maneje el conocimiento, que le permita registrarlo y estar renovándolo permanentemente (Draf, La Experiencia del Liderazgo, 2006).

“La sociedad del conocimiento, entre varias alternativas, se puede caracterizar como la sociedad que cuenta con las capacidades para convertir el conocimiento en herramienta central para su propio beneficio” (Pescador, 2014), esto es, convertirlo en un activo intangible, medular para su desarrollo. Es decir, que la importancia de este nuevo concepto es la constitución del saber cómo un medio importante del desarrollo, con la meta de construir conocimiento con un sentido social, en otras palabras, el conocimiento en nuestros tiempos no se puede limitar únicamente al ámbito académico, pues todos los contextos elementales de una sociedad están involucrados, lo que implica un cambio en el alcance del saber (Perez Z Ricardo, 2018).

Por lo que las organizaciones inteligentes no son ajenas al fenómeno global y que también se ven impactadas por influencias internacionales, además, están siendo incluidas en lo que los expertos en gestión del conocimiento llaman Sociedad de la Información (SI), en este mismo contexto y centrándonos en las funciones sustantivas tenemos a las Instituciones de Educación Superior (IES) como una institución que fue creada con los fines de búsqueda y transmisión del conocimiento, haciendo este hecho el campo de estudio ideal para llevar a cabo esta investigación.

Existen varias ventajas que este tipo de organizaciones tiene de manera natural, la búsqueda del conocimiento, su gestión y la calidad en el ámbito académico interinstitucional con reconocimiento a nivel local, nacional y también internacional, sin embargo, no se puede evitar que prevalezca la hegemonía de las Organizaciones Generadoras y Transmisoras de Conocimiento con mayor prestigio en investigación y desarrollo de soluciones a los problemas que aquejan a la sociedad.

PLANTEAMIENTO

Ante las nuevas circunstancias en que están inmersas las organizaciones inteligentes, es determinante que desarrollen un proceso que permita mediante mecanismos de Gestión del Conocimiento (GC) favorezcan, incentiven e incrementen su capital intelectual (CI) para poder generar métodos, procesos y acciones que cubran sus requerimientos necesarios para cumplir la función de capacitar a las nuevas generaciones que estarán en el campo laboral y al frente de las áreas productivas de la región, del país y que de manera global sean competitivos.

Alrededor de las organizaciones generadoras y transmisoras de conocimiento se han desarrollado una serie de políticas públicas que se impusieron a partir de la globalización con la intención de que mejoren su competitividad y desempeño, para ello han recurrido a los mecanismos que aseguren la certificación de sus funciones sustantivas y administrativas en aras de permanecer en el escenario de las mejores organizaciones generadoras y transmisoras de conocimiento una serie de directivas tanto nacionales como internacionales. (Arechavala Vargas, 2017).

Estas tendencias y apremios, han alcanzado a las IES, sobre todo las que se encuentran enclavadas en países como el nuestro que está sujeto a las directrices de organismos internacionales que regulan la economía y las políticas públicas en las diferentes áreas que puedan propiciar su desarrollo integral. Es indiscutible que en este esquema uno de los pilares del desarrollo de una Nación son las instituciones de formación profesional y la generación del conocimiento, donde, adquiere relevancia su transferencia hacia las áreas productivas, estas políticas, han obligado de manera categórica a que las IES, tienen que entrar en un proceso de mejora continua que permita la certificación en calidad de sus programas de estudio (López Seguera, 2003).

(Demicheli, 2008) describió que las organizaciones que aprenden y generan conocimiento, se transforman como consecuencia en una organización inteligente. (Senge, 1990) en “La quinta disciplina” define a las organizaciones inteligentes como espacios o lugares “donde las personas continuamente expanden su capacidad para crear los resultados que verdaderamente quieren, en el que se cultivan

nuevas maneras de pensar, en donde la aspiración colectiva queda en libertad y las personas continuamente aprenden a aprender juntas”.

(Senge, 1990) define que analizar y dar solución a situaciones que son consideradas problemáticas con cierto grado de dificultad y lograr darle una solución con éxito depende a menudo de una serie de factores que son considerados como fruto del conocimiento transformado en información por las organizaciones inteligentes en algún área de la estructura que fue comunicada de colaborador a colaborador de forma natural.

Es por eso que la gestión del conocimiento en este tipo de organizaciones es vital toda vez que se ocupa de obtener, analizar, definición y evaluación del conocimiento organizacional. Esta situación que modifica la estructura organizacional tenemos que reconocer como una nueva tendencia de darle utilidad al activo más valioso e importante de la institución: el recurso humano y el conocimiento que aporta a la estructura en su conjunto.

Todos los grupos de trabajo y sus integrantes son parte de la planeación, la operación de estrategias de una organización inteligente e integrada adecuadamente. (Draf, Teoría y Diseño Organizacional, 2005) describe que la institución va convirtiéndose en una organización que aprende e inteligente y que no se logra con tan solo hacer modificaciones en la estructura interna de la organización, sino de aprender todos juntos a variar la gestión bajo condiciones y parámetros cambiantes aceptando el reto al que se hace frente con miras al logro del éxito, documentarlo y estar a la expectativa de reaccionar ante cualquier cambio en el entorno.

Pregunta rectora de investigación

¿Las organizaciones inteligentes dan el valor real al conocimiento organizacional y valoran el capital intelectual como un activo de la institución que contribuye a su desarrollo?

Preguntas secundarias de investigación:

¿Las organizaciones inteligentes generadoras de conocimiento tienen como principal objetivo privilegiar el capital intelectual para asegurar el logro de sus metas y retos que se les presenten?

¿El capital intelectual tiene presencia en la organización y es manifiesta su influencia en sus logros?

¿Existen mecanismos de formación y capacitación para fortalecer el capital intelectual de la institución y los integrantes de los grupos de trabajo privilegian su uso?

Objetivo general

Determinar la influencia del capital intelectual en una organización inteligente que genera conocimiento y su aporte a la estructura de la institución en el logro de sus metas y retos.

Objetivos específicos

Evaluar si la organización inteligente le da la importancia al capital intelectual como un factor determinante en la consecución de sus logros y metas.

Evaluar la existencia de mecanismos de gestión del capital intelectual al interior de los equipos de trabajo.

Hipótesis:

El capital intelectual influye de manera positiva en la gestión interna de los equipos de trabajo y favorece la calidad de los servicios que proporciona la institución a la sociedad.

CONCEPTOS

Capital intelectual

Una vez que conocemos las implicaciones que conlleva la gestión del conocimiento y que estamos conscientes de que nos encontramos inmersos en la sociedad del conocimiento y que ha modificado nuestra percepción de la información y el conocimiento y que para las organizaciones significa modificar sus procesos y hacer más eficiente la gestión, lo cual implica identificar los principales factores generadores de activos de las instituciones, dentro de los cuales consideramos que el principal activo de cualquier organización es el capital intelectual, el cual se caracteriza por los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas implicados en la gestión organizacional.

Reconociendo el capital Intelectual como una fuente importante del valor de las instituciones actualmente, es lógico que los directivos de las mismas pongan especial atención en la gestión eficaz de estos, aunque sean intangibles generan activos valiosos. De acuerdo con (Norton, 2004) a diferencia de los activos financieros y físicos, los activos intangibles son difíciles de imitar por las organizaciones pares, lo que los constituye en una ventaja competitiva invaluable, lo que implica otro reto, es hacer palpable y cuantificable el valor de sus activos intangibles, de tal manera que se tiene que encontrar la manera de medir y gestionar los beneficios que proporcionan a la institución

Para (Al-Ali, 2003) el capital intelectual de una organización comprende los recursos intangibles y los activos que puede utilizar para crear valor mediante su conversión en nuevos procesos, productos y servicios. Estos intangibles son el conocimiento, la experiencia y la capacidad intelectual de sus integrantes, así como los recursos de conocimientos, procesos, cultura y filosofía de una organización.

El término “capital intelectual” es usado para nombrar todos los activos no tangibles o no físicos de la institución, incluyendo sus procesos, capacidad de innovación, patentes, el conocimiento tácito de sus miembros, sus capacidades, talentos y destrezas (Ramírez. Y, 2013). En cuanto a los componentes del capital intelectual, cabe señalar que éste ha sido categorizado de diferentes modos, pero sin duda la clasificación tripartita ha sido la que ha tenido una más amplia aceptación en la literatura especializada (Leitner, 2004); (Caribaño & Sánchez, 2008); (Bezhani, 2010); (Bodnár, 2010); (Casanueva, 2010); (Márquez, 2010); (Secundo, 2010). Así, el capital intelectual se representa formado por los siguientes tres componentes básicos y fuertemente interrelacionados:

- **Capital Humano:** es el conjunto de conocimiento explícito y tácito del personal de la Universidad (profesores, investigadores, gestores y personal de administración y servicios) adquirido a través de una educación formal e informal y de procesos de actualización incluidos en sus actividades (Ramírez, 2011).
- **Capital Estructural:** es el conocimiento explícito relativo al proceso interno de difusión, comunicación y gestión del conoci-

miento científico y técnico en la Universidad. El capital estructural se puede dividir a su vez en:

- Capital Organizacional: hace referencia al entorno operativo derivado de la interacción entre investigación, gestión y procesos de organización, las rutinas organizativas, valores y cultura corporativa, procedimientos internos, calidad y alcance de los sistemas de información, entre otros.
- Capital Tecnológico: hace referencia a

los recursos tecnológicos disponibles en la organización, tales como recursos bibliográficos, documentales, archivos, desarrollos técnicos, patentes, licencias, software, bases de datos, etc.

- Capital Relacional: recoge el amplio conjunto de relaciones económicas, políticas e institucionales desarrolladas, firmas, organizaciones sin fines de lucro y sociedad en general.

CONCLUSIONES

Podemos decir que el capital intelectual es más que la simple suma de los tres elementos antes descritas porque su importancia y riqueza radica en las interrelaciones entre ellos (Roberts, 1999). El capital intelectual es capaz de generar un incremento en el valor de la Universidad, y su propósito es permitir a la universidad tomar ventaja de oportunidades frente a sus iguales (Ramírez. Y, 2013).

De tal manera que al medir el capital intelectual se crea una métrica universal o específica que permita establecer un valor más objetivo como el que se establece en la contabilidad tradicional. Las organizaciones al pretender medir el capital intelectual buscan identificar su esencia para crear un valor para todas las actividades humanas en el trabajo y reflejarlo en un modelo.

Por otro lado, buscan identificar dónde está la capacidad de crear valor que no sólo generen ventajas relevantes, sino que también les permita evolucionar en dirección a ser mejor cada día. La preocupación del ser humano por encontrar la medida de sí mismo ha estado presente siempre, no obstante, el interés que se retoma ahora en la economía del conocimiento a partir de indicadores que miden el volumen de los bienes y derechos propiedad de la organización buscando siempre la calidad y la mejora de nuestro quehacer diario

REFERENCIAS

- Al-Ali, N. (2003). *Comprehensive intellectual capital management: step-by-step*. New York: Chichester: Wiley.
- Andreu, R., & Sieber, S. (1999). La gestión integral del conocimiento y del aprendizaje. *Economía Industrial*(326), 63-72.
- Arechavala Vargas, R. S. (2017). Las universidades públicas mexicanas: transformaciones los retos de las institucionales hacia la investigación la y transferencia de conocimiento . *Revista de la Educación Suoerior ANUIES*, 21-37.
- Bezhani, I. (2010). Intellectual capital reporting at UK universities. *Journal of Intellectual Capital*, 11(2), 179-207.
- Bodnár, V. H. (2010). Managing intellectual capital in Hungarian Universities - the case of Corvinus University of Budapest. 2nd European Conference on Intellectual.
- Caribañó, M. L., & Sánchez, P. (2008). Intellectual Capital Management and Reporting in Universities and Research Institutions. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 26, núm. 2, agosto, 2008, 7-25.
- Casanueva, C. y. (2010). Social capital and individual innovativeness in university research networks. *Innovation: management, policy & practice*, 12(1), 105-117.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1997). *Working Knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press.
- Demicheli, G. M. (2008). *Empresas Inteligentes*. Santiago, Chile: McGraw Hill.

- Draf, R. L. (2005). Teoría y Diseño Organizacional. México: Thomson.
- Draf, R. L. (2006). La Experiencia del Liderazgo. CDMX: Thomson.
- González A, C. J. (2009). Karagabi model: Modelo de referencia para la introducción de iniciativas de gestión del conocimiento en organizaciones basadas en conocimiento. *Ingeniare, Revista chilena de ingeniería*, 17(2), 223-235.
- Leitner, K. (2004). Intellectual capital reporting for universities: conceptual background and applications for Austrian universities. *Research evaluations*, 129-140.
- López Seguera, F. (2003). El impacto de la globalización y las políticas educativas en los sistemas de educación superior de América Latina y el Caribe: Las universidades en América Latina: ¿Reformadas o alteradas? CLACSO, Buenos Aires, Argentina.
- Marina, J. A. (enero-junio VIII de 2004). Universidades inteligentes VS Universidades tontas. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 260-265. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/141/14101410.pdf>
- Márquez, M. (2010). Medición del capital intelectual en las universidades. Modelo para el Subsistema de la Investigación Científica de la UAM. VIII Congreso Iberoamericano de Indicadores de Ciencia y Tecnología.
- Muñoz García, H. (2011). La universidad mexicana en el escenario global. *Perfiles Educativos* vol. XXXIII, número especial, IISUE-UNAM, 21-33.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Norton, P. K. (2004). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pérez Z Ricardo, M. L. (2018). La sociedad del Conocimiento y la Sociedad de la Información como Piedra Angular en la Innovación Tecnológica Educativa. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*.
- Pescador, B. (2014). ¿Hacia una sociedad del conocimiento? *Revista Med*, 6,. Obtenido de Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-52562014000200001
- Ramírez, Y. S. (2011). Intellectual capital in Spanish public universities: stakeholders' information needs. *Journal of Intellectual Capital*, 13(3), 356-376.
- Ramírez, Y, S. J. (2013). Propuesta de un Informe de Capital Intelectual para las instituciones de educación superior españolas. *Estudios de Economía Aplicada*, 525-554.
- Roberts, H. (1999). The Control of Intangibles in the Knowledge-intensive Firm. the 22nd Annual Congress of the European Accounting Association.
- Santa Cruz Pastor, M. (2013). *Modulo de Sistemas de Información Gerencial*. México: RRHH MAGAZINE.
- Secundo, G. M. (2010). Intangible assets in higher education and research: mission, performance or both? *Journal of Intellectual Capital*, 11(2), 140-157.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York, NY.: Doubleday.

