

Responsabilidad laboral del capital intelectual en las organizaciones

DR. LUIS M. BARRERA RAMÍREZ

Docente de tiempo completo, Universidad Autónoma de Yucatán
barramir@correo.uady.mx

DRA. TERESITA DE JESÚS SABIDO DOMÍNGUEZ

Docente de tiempo completo, Universidad Autónoma de Yucatán
tere.sabido@correo.uady.mx

Síntesis

Percibir el mundo de manera global, ya que los cambios tecnológicos, sociales, económicos e intelectuales son tan rápidos y constantes que es necesario estar preparados para esta situación. Las organizaciones tienen que innovar y cambiar para adaptarse a la situación de cada lugar en donde se desarrollen con el fin de ser competitivas a escala internacional, si quieren expandir sus mercados y tener aceptación mundial.

Introducción

En este siglo, en el que ya casi concluyen sus primeros veinte años, el capital intelectual en las organizaciones, es necesario encontrar la calidad en los bienes y servicios que se proporcionan. El capital intelectual en la actualidad debe tenerse como un activo intangible necesario para desarrollar los servicios y proporcionar los bienes de consumo, ya que una organización podrá contar con los equipos y tecnologías más avanzada, pero si su capital intelectual y humano no se desempeña de

manera eficiente y eficaz nunca saldrán adelante en su misión, ni lograr los objetivos por los que fue creada o bien no cumplir una necesidad social de los individuos que la buscan.

En este siglo, el desarrollo del capital intelectual de las empresas y las instituciones se vincula con los esfuerzos para encontrar calidad en el empleo. En las formas existentes para elevar las capacidades productivas de los individuos, reconociendo que el

trabajo es la principal actividad humanista y que esta se desarrolla en cualquiera de los tipos de actividad que tenga el empleado.

Capital intelectual

El capital intelectual es el conocimiento intelectual de la organización, la información intangible (que no es visible y, por tanto, no está recogida en ninguna parte) que posee y que puede producir valor. El concepto de Capital Intelectual se ha incorporado en los últimos años, tanto al mundo académico como empresarial para definir el conjunto de aportaciones no materiales que en la era de la información se entienden como el principal activo de las empresas del tercer milenio.¹

Capital intelectual según Steward (1997) es el material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva.²

El capital intelectual expresado por los conocimientos, habilidades, valores y actitudes aplicados a la gestión empresarial.

Siendo el Capital Intelectual una fuente de riqueza de las empresas en la actualidad. En este sentido, es lógico que la dirección de estas preste una atención priorizada a la gestión eficaz de los activos intangibles. Así pues, la capacidad de identificar, determinar, auditar, medir, renovar, incrementar y en definitiva gestionar estos recursos es un factor elemental en el éxito de las empresas.³

Capital Intelectual. Haciendo referencia a Kaplan y Norton (2004):

[...]

A diferencia de los activos financieros y físicos, los intangibles son difíciles de copiar por los competidores, lo que los convierte en una poderosa fuente de ventaja competitiva sostenible. Si los ejecutivos hallasen una forma de calcular el valor de sus activos intangibles, podrían medir y gestionar de manera mucho más fácil y precisa la posición competitiva de la empresa. Pero es más fácil decirlo que hacerlo.⁴

De igual forma Ruiz, Font y Lazcano (2015); Steward y Zadunaisky (1991) y Steward (1997) consideran que el Capital Intelectual consiste en la capacidad para transformar el conocimiento y los activos intangibles en recursos que crean riqueza, tanto en las empresas como en los países. Otra acepción importante es la señalada por Bueno, Salmador y Merino (2008), que manifiestan que el CI se integra de un conjunto de activos de la naturaleza intangible basados en el conocimiento que, cuando se ponen en acción bajo determinada estrategia, es capaz de producir bienes y servicios con un gran valor intangible a favor de la organización.

Stewart y Zadunaisky (1991) agregan que, el Capital Intelectual es la suma de los conocimientos que tienen todos los empleados que trabajan en una compañía y le dan a esta una ventaja competitiva.⁵

Después de haber analizado todas las propuestas anteriores de diferentes estudiosos sobre este tema, se puede afirmar que el Capital Intelectual hace referencia a un bien intangible que surge del conocimiento humano, que genera riqueza a las organizaciones y a los países, y que el personal y los individuos que trabajan en los negocios y las instituciones son los principales poseedores y transformadores de dichos activos. Es por lo anterior que al capital humano se le atribuye ser la fuente de riqueza más importante en cualquier organización (García, Simó y Sallan, 2006; Simó, Mundet y Guzmán, 2004).⁶

Capital Humano

Otro de los conceptos relacionados con el Capital Intelectual es el nombrado Capital Humano, el cual involucra el conocimiento, ya sea explícito o tácito, que poseen las personas y los grupos, así como su capacidad para generarlo en beneficio de la organización. Montejano y López (2013), establecen que el principal problema que plantea este activo es que la empresa no lo posee, es volátil, difícil de codificar, ya que pertenece al trabajador, y cuando este sale de la empresa se lo lleva con él, perdiendo valor para la organización.

Por otro lado, en el Capital Humano se integran otras cualidades individuales como la lealtad, la polivalencia o flexibilidad, que condicionan la productividad y el valor de la contribución del individuo en la organización.⁷

La organización se percibe como un ente complejo de individuos que interactúan en un entorno para ofrecer un bien o servicio dependiendo del sector social al que fue dirigido.

Las organizaciones se relacionan con la interacción que puede existir entre al menos dos personas o individuos, sin embargo, esta interacción da lugar a una serie de problemas relacionados con la motivación, la delegación de autoridad y la transmisión de información entre sus miembros que forman la organización.

Observando a las organizaciones desde otro punto de vista, las instituciones utilizan en mayor o menor medida relaciones jerárquicas entre los individuos que forman la organización. Es decir, los individuos, que integran la organización están sometidos, al menos en cierto grado, a órdenes. Todos los trabajadores, eventuales o de planta, administrativos, supervisores, gerentes medios e incluso los que forman parte de la alta gerencia moldean su comportamiento de acuerdo con instrucciones del personal de mayor jerarquía de la organización.

Las organizaciones dependen también de las personas que laboran en ella, así como personal de apoyo, entidades u organizaciones externas a la misma, y en el caso de esa vinculación externa no tiene que ser jerárquica como sucedería con los empleados, sino que requiere de un acuerdo negociado.

Otra definición de organización que plantea Hodge y et al es la siguiente: "Las organizaciones son sistemas humanos de cooperación y en coordinación acoplados dentro de unos límites definidos para perseguir metas y objetivos compartidos" (Ibid.).

Una definición que podemos agregar de organización es la siguiente: "las organizaciones son entidades sociales que están dirigidas por metas, están diseñadas como sistemas de actividad, deliberadamente coordinada y estructurada y están vinculadas con el entorno" (L. Daft, 2007).

En una organización de cualquier tipo al que esté dirigido su fin u objetivo primordial no solo depende de la idea empresarial que se quiera desarrollar, sino que dependerá de las capacidades laborales de los individuos que logran impulsar con su trabajo esta forma de desempeñarse con éxito.

En la gestión de una organización tiene gran importancia entenderla por sus individuos, sus procesos y su estructura funcional de calidad.

Asimismo, es necesario tomar en consideración la importancia del capital social de las empresas, ya que este representa la inversión total de los socios o accionistas de un ente económico o social.

Si pensamos que únicamente los activos tangibles son los necesarios para lograr el éxito en las organizaciones es una visión o enfoque erróneo, ya que los activos intangibles juegan un papel fundamental en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Uno de los activos intangibles importantes para las organizaciones es el Capital Intelectual, el cual representa el conocimiento, las habilidades y todo lo que pueda generar en el futuro un beneficio para las organizaciones, ya que el capital intelectual crea valor para las organizaciones.

También menciona que "el Capital Intelectual es el tema central de este escrito, por lo que es necesario analizar varios conceptos, con el fin de comprender su importancia en el desarrollo empresarial". Brookin (1996) comenta que con el término Capital Intelectual se hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permite que una empresa funcione, lo que puede interpretarse como referente del activo intangible que incrementa el valor de la organización.

También es necesario puntualizar que el activo intangible llamado capital intelectual refleja una valoración en el mercado de una organización, pero no se refleja en su valor contable, en este caso estaríamos hablando en los conocimientos de los individuos clave en la organización, satisfacción de los empleados de los clientes de los proveedores de la empresa y el *Know-How* de la entidad considerados en su conjunto.⁸

Se debe identificar la importancia de conocer y estudiar cómo el Capital Intelectual influye de una manera relevante en el desarrollo de las organizaciones en México y en el mundo, por lo que los directivos o el gobierno corporativo de las entidades debe tener la tarea de motivar y lograr que los individuos que trabajan en la organización pongan todos sus conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias para lograr el objetivo y la misión de las instituciones.

Por otro lado, el personal de una organización tiene la responsabilidad primordial de cuidar su trabajo y aportar a las organizaciones el capital intelectual, ese intangible tan importante para el desarrollo y crecimiento de los negocios y las instituciones.

El Capital Intelectual se puede considerar, fundamentalmente, como la combinación de los activos intangibles, los cuales generan, de forma estratégica el desarrollo, crecimiento, eficiencia, renovación y estabilidad de la organización. ☞

Bibliografía

- Adams, J., Bakalar, R. Boroch, M., Knechy, K., Movnib, E.L y Stuart, N (2015). "La asistencia Sanitaria en 2015, Nuevos Modelos y Competencias en la Prestación de Servicios Sanitarios", IBM, Global Business Services.
- Edvinsson, L., Malone, M. (1997) *Intellectual Capital*. New York: Harper.
- Martin de C.J. Alama, S.E. Navaz, L.J. y López, s.p. (2009) "El papel del Capital Intelectual en la innovación tecnológica. Una aplicación a las empresas de Servicios Profesionales de España" Cuaderno de Economía y Dirección de la Empresa 40, 83-110.
- Montejano, Gs. Y López, T.G (2013) "Impacto del Capital Intelectual en la innovación en empresas una perspectiva de México", TEACS 6 (13), 39-48.
- Simó, Py Sallán J.M. (2008) "Capital Intangible y Capital Intelectual" Revista *Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22(2), 179-202.

Trabajo de tesis

Barrera, Luis. (Tesis) *Changement organisationnel et compétences dans le domaine hospitalier. A partir de l'exemple d'un hôpital du Yucatán*. Julio (2014) Universidad de Pau E des Pays de l'Adour France.

Referencias en sitios web

- 2 <https://www.researchgate.net.../la-participación-los-activos-intangibles-en-las-empresas>. 2015 (recopilado julio 2018)
- 3, 4 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4172179pdf>. Estudio y Análisis del Capital Intelectual como herramienta de gestión para la toma de decisiones" Revista del Instituto Internacional de costos No. 10 diciembre de 2012. (recopilado en julio 2018).
- 5, 6, 7, 8 <https://www.researchgate.net>publication>324691778-el-capital-intelectual-y-su-vinculación-con-la-innovación-para-generar-valor-intangible-en-las-organizaciones-hospitalarias>. Ide@s CONCYTEG11 (142):octubre 2016 (recopilado en julio 2018)

Colegio de Contadores Públicos de México



Afiliado al IMCP



Últimos lugares

MAESTRÍA EN Administración de las Contribuciones

Inicia el 8 de mayo de 2020

La División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, en convenio con el Colegio de Contadores Públicos de México, te invitan a participar en la Maestría en Administración de las Contribuciones.

Adquiere conocimientos y desarrolla habilidades profesionales enfocadas en la creación, organización, dirección, promoción y desarrollo de las organizaciones.



Inscríbete rápido y sencillo



Consulta la información completa
Reserva tu lugar
Tel. 55 1105 1900, Ext. 1656
lalcantara@colegiocpmexico.org.mx

55 2302 6953

www.ccpm.org.mx

Colegio de Contadores Públicos de México
Bosque de Tabachines 44, Fracc. Bosques de las Lomas,
C.P. 11700, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México

