

Salvuarda del capital intelectual para el mercado laboral y su relación con las competencias laborales

Gustavo Gándara*

EL CONCEPTO DE CAPITAL INTELECTUAL HA ADQUIRIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS ESPECIAL IMPORTANCIA EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES. ES UN CONCEPTO QUE SE INTRODUCE EN EL VÍNCULO EDUCACIÓN-TRABAJO, YA QUE EL MERCADO LABORAL RECLAMA BIENES INTANGIBLES (BIENES QUE ESCAPAN A LAS PONDERACIONES TRADICIONALES) EN ESTE NUEVO PARADIGMA. DE QUÉ MANERA SE GARANTIZA ESE CAPITAL INTELECTUAL PARA EL MERCADO LABORAL Y QUÉ MECANISMOS Y ESTRATEGIAS DEBEN MOVILIZARSE PARA SU SALVAGUARDA SON ALGUNOS DE LOS INTERROGANTES QUE EL AUTOR INTENTA RESPONDER.

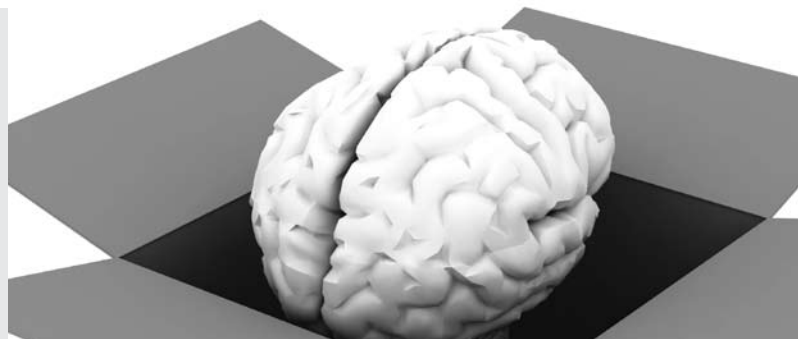
En primer lugar, es necesario definir el término “capital intelectual”. Puede encontrarse relación entre el concepto de capital intelectual y el de ca-

pital simbólico que Pierre Bourdieu describe como una propiedad percibida y valorada, que se conoce y se reconoce, y que “se vuelve simbólicamente eficiente (...)”

* Arquitecto. Director Ejecutivo de la Fundación UOCRA.



EL CAPITAL INTELECTUAL POSIBILITA LA PLANIFICACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, Y AGREGA VALOR A LA ORGANIZACIÓN.



porque responde a expectativas colectivas socialmente constituidas”. El capital simbólico tiene entonces, el valor que los agentes sociales le adjudican al reconocerlo como tal. Estos conceptos académicos han irrumpido en el mundo del trabajo, en los ámbitos del mercado laboral y de la productividad.

Skandia¹ define que *“el capital intelectual surge en un proceso de creación de valor fundamentado en la interacción del capital humano y estructural, donde la renovación continua –innovaciones– transforma y refina el conocimiento individual en valor duradero para la organización. Es importante que el capital humano sea convertido en capital intelectual. Por tanto, es importante que los líderes de la organización proporcionen métodos de trabajo para facilitar la conversión de las competencias individuales en capital organizativo, y por tanto, desarrollar los efectos multiplicadores dentro de la empresa”*.

Por su parte, Leif Edvinsson² afirma que *“el capital intelectual es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales, que dan a Skandia una ventaja competitiva en el mercado”*. El mismo autor utiliza como analogía para entender el concepto, la comparación entre una organización, empresa o institución, por ejemplo, con un árbol. Éste último muestra frutos que son visibles y contabilizables, pero tiene raíces que están ocultas, “invisibles”. Si las raíces están sanas y nutridas, el árbol seguirá dando frutos. Al transpolar esta imagen al mercado del trabajo puede decirse que la sola preocupación por los resultados financieros no garantiza el éxito si no está acompañada de la atención que merecen esos “valores ocultos”, esos bienes intangibles.

Podríamos decir que el capital intelectual se compone de un capital humano, de un capital estructural y de un capital relacional.

CAPITAL HUMANO:

- Es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de las personas que componen las organizaciones.
- Se lo considera la base que da origen a los otros dos capitales que conforman el Capital Intelectual.
- Contiene las competencias, los conocimientos, el potencial innovador, los valores y la capacidad de aprender de las personas que pertenecen a la organización.
- Las empresas cuentan con él por un tiempo determinado en el cual pueden utilizarlo. No pertenece a la empresa, sino que participa dentro de ella.
- Las empresas deben desplegar acciones tendientes a atraerlo y desarrollarlo.
- Son necesarios análisis de desempeños con continuidad en el tiempo, mediciones de satisfacción del personal y programas de capacitación.

CAPITAL ESTRUCTURAL:

- Su característica fundamental es que pertenece a la organización, más allá de las personas que la componen.
- Son los conocimientos desarrollados y explicitados por las organizaciones.
- Es determinante para la mejora continua y la eficacia de la organización.
- Lo componen los manuales de procedimientos, los sistemas de comunicación, el uso de tecnología disponible, los organigramas, las bases de datos, los pro-

¹Skandia es una Compañía Financiera y de Seguros de origen sueco, pionera en la medición del capital intelectual.

²Fundador de UNIC (Universal Networking Intellectual Capital) y Profesor Asociado de Capital Intelectual en la Lunds Universitet de Suecia.

gramas de aplicación desarrollados en la empresa, los sistemas de gestión y control, etc.

- Su particularidad es la permanencia en la organización aún cuando sus creadores o sus usuarios no están en la misma. “Trasciende” a las personas.
- Mediante los procesos la organización añade valor a través de las diferentes actividades que desarrolla.

CAPITAL RELACIONAL:

- Es el conjunto de interacciones con el entorno exterior, las relaciones que se establecen.
- Forman ese entorno las alianzas estratégicas, los proveedores, los clientes.
- Las tecnologías de información y comunicación son importantes para el desarrollo del Capital Relacional.

Actualmente, el mercado laboral advierte la existencia de empresas con un capital con un valor real, aunque no figure en los estados contables y financieros. El conocimiento y la información son hoy materias primas de la economía.

Es el capital intelectual el que posibilita la planificación de investigación y desarrollo, los programas de formación, el desarrollo de una cultura organizacional y, fundamentalmente, agrega valor a la organización.

Ahora bien, resulta imprescindible considerar cómo se desarrolla el capital intelectual. Para ello, debe priorizarse la circulación del conocimiento, de las experiencias y del “saber hacer” de la organización; promover el desarrollo profesional, el intercambio a través de tecnologías de información y comunicación y la transferencia de conocimientos y experiencias. El progreso de una empresa, organización o institución no es ajeno a su capacidad para gestionar su capital intelectual.

A su vez, gestionar el capital intelectual implica reconocer de manera explícita el valor del conocimiento, desarrollar en todas sus potencialidades las capacidades del “saber hacer”, utilizar la capacidad creativa e innovadora de los empleados, reconocer errores y buscar soluciones, estimular el aprendizaje permanente y generar conocimientos conceptuales sobre experiencias.

El lector podrá encontrar “afinidades electivas” con la noción de competencia laboral al analizar su definición conceptual. Cinterfor entiende por Competencia Laboral “el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y capacidad de comprensión que posibilitan desempeños exitosos. Valora la capacidad de la persona para poner en juego los saberes (adquiridos en la práctica de vida o de trabajo o en la formación) en determinado contexto laboral”. Como podrá advertirse, el concepto de competencia es integrador, en tanto abarca las áreas cognitiva-intelectual, del hacer y actitudinal.

El reconocimiento de los saberes de los trabajadores tiene hoy un valor significativo en el desarrollo de cualquier institución. El trabajador pone en juego sus conocimientos, habilidades, experiencias anteriores y la comprensión del proceso laboral del que está siendo parte. Es aquí donde adquiere importancia la formación de los trabajadores, el reconocimiento y la valoración de las capacidades demostradas por los mismos en el ámbito de trabajo.

LA RELACIÓN ENTRE COMPETENCIA LABORAL Y FORMACIÓN CONTINUA

Si el conocimiento es considerado un elemento de valor, se puede afirmar que el acceso al mismo es indispensable para todos. Por lo tanto, es necesario establecer mecanismos que lo garanticen. Acceder al conocimiento aumenta las posibilidades de las personas de integrarse socialmente y mejorar su empleabilidad³.

[v]

YA NO CUENTAN SÓLO LOS BIENES TANGIBLES, SINO AQUELLAS RELACIONES PRODUCIDAS POR EL PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN DEL CONOCIMIENTO, ESTO ES, LOS ACTIVOS INTANGIBLES.

³ El concepto de empleabilidad es entendido como la capacidad de las personas para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.

Un mayor nivel educativo se asocia con mejores posibilidades de trabajo. Sin embargo, no es condición suficiente. Se deben garantizar las posibilidades de aprendizaje continuo, de aprendizaje a lo largo de la vida. Educación de base y educación permanente adquieren así un lugar determinante. Consecuentemente, es imprescindible una educación a lo largo de toda la vida y una educación relevante para el trabajo, que no supone como en la era industrial una educación práctica o técnica, sino una educación general básica basada en la transmisión de competencias tales como la autonomía, la creatividad, la adaptabilidad, la flexibilidad, la solución de problemas y la habilidad para el trabajo en equipo.

Ante la necesidad de que las personas se actualicen periódicamente, planifiquen su desarrollo profesional y estén en mejores condiciones de conseguir un trabajo de calidad, el sistema de formación basado en competencias aparece como la respuesta más adecuada, garantiza la formación continua y junto con la posibilidad de certificar esas competencias, permite valorar y salvaguardar los saberes del trabajador.

Las competencias básicas (lectura, escritura, matemática, comprensión de problemas, comunicación) configuran el peso del perfil del trabajador competente, ya que otorgan flexibilidad y adaptabilidad, características que no desarrolla por sí sola la gran habilidad manual. Podríamos decir que los requerimientos al trabajador se trasladan desde lo físico hacia el conocimiento. Y dada la requisitoria de adaptación, es fundamental el desarrollo de las competencias transversales.

CONCLUSIONES

El enfoque de competencia laboral es una postura que coloca a las personas como el principal activo del sistema productivo.

Se puede hablar de un nuevo concepto de riqueza, en el que no es suficiente la eficacia o la competitividad, sino que adquiere un espacio importante la generación de valor, entendido como la interacción de varias perspectivas e intereses. Ya no cuentan sólo los bienes tangibles, sino aquellas relaciones producidas por el procesamiento de información y la participación del conocimiento, esto es,

los activos intangibles. Esos intangibles son los conocimientos que los trabajadores poseen y su capacidad de aprendizaje, que se convierten en recursos valiosos para el desarrollo.

El concepto entonces es holístico, integrador, sistémico, de interacción y de coherencia entre las metas y las acciones. De allí la importancia de planificaciones estratégicas que impulsen la construcción de competencias individuales, colectivas y competencias de la organización.

Es deducible que el desarrollo, la productividad, la innovación y la calidad de vida de las personas, está ligado entonces, a las competencias de los trabajadores y a la pertinencia de la formación técnica y profesional. El enfoque de competencias laborales es una herramienta que permite la inversión en capital humano. Identificar las competencias permite identificar también las áreas en que es necesario aumentar esa inversión.

Para salvaguardar el capital intelectual para el mercado laboral es necesario comenzar por reconocer estos aspectos del capital humano, los talentos que poseen los trabajadores y, a partir de ellos, establecer políticas educativas, laborales y sociales que garanticen el desarrollo individual y colectivo. ■

■. BIBLIOGRAFÍA

- BOURDIEU, P. (2005). *Espacio cultural, escuela y espacio social*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- CATALANO, A.; AVOLIO DE COLS, S. y SLADOGNA, M. (2004). *Competencia laboral. Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires, BID, Cinterfor/OIT.
- EDVINSSON, L. (2003). *El capital intelectual*. Barcelona, Ediciones Gestión 200 S.A.
- MERTENS, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo, Cinterfor/OIT.
- STEWART, T. A. (1998). *La nueva riqueza de las organizaciones: Capital Intelectual*. Argentina, Granica Editores.
- VARGAS, F.; CASANOVA, F. y MONTANARO, L. (2001). *El enfoque de Competencia Laboral*. Montevideo, Cinterfor.