

EL IMPACTO DEL CAPITAL INTELECTUAL Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES Síntesis

Autora: Cris Bolívar.

Sólo se permite la reproducción total o parcial de este documento si se cita su fuente.

Desde hace tiempo vivimos una nueva era de cambios, impulsada básicamente por las nuevas tecnologías y por la globalización que, en gran medida, se deriva de ella. El hecho de que el nivel de competitividad sea cada vez mayor o el que los consumidores sean más cultos y tengan más poder, provoca que las organizaciones tengan que adaptarse a los cambios del entorno a un ritmo casi frenético sin perder un ápice de su efectividad y posicionamiento.

Y es en este contexto donde se torna evidente que las viejas formas de dirección se muestran inadecuadas. Se necesitan otras maneras de gestionar el conocimiento que facilite nuevas formas de aprendizaje y origine sinergias (Aprendizaje Organizacional (A.O.)) y para ello será necesario que las personas lo generen, lo aporten y lo intercambien.

Por ello, ahora más que nunca la clave del éxito y la excelencia organizacional se centra en las personas y su gestión. Las empresas se dan cuenta de que, más allá de las tecnologías y de los procesos, son los conocimientos y el saber de sus colaboradores, cada vez más preparados, los que aportan el valor añadido a la organización.

Es imprescindible, por tanto, saber gestionar el conocimiento y el capital humano de las organizaciones (gestión del conocimiento (KM), dirección por valores (DpV), empowerment, coaching e inteligencia emocional (IE) - *Bolívar, Cris. "Cómo desarrollar la inteligencia emocional en las empresas: talleres de I.E."*) porque necesitamos que cada una de las personas de la organización, independientemente de su nivel, se comprometa e implique en los objetivos de la organización.

Y por último, es necesario también que todo ello pueda ser medido por la organización, incluso cuando el colaborador ya no esté. Debemos medir esta aportación (capital intelectual), más allá del capital estructural, para poder valorar la organización de una manera justa y real, teniendo en cuenta todo su potencial y su know-how.

Así, la evolución pasa por encontrar sistemas de medición más eficaces pero, sobre todo, por implementar sistemas que vehiculen la información y generar nuevos modos de entender la empresa y el rol profesional que facilite que se dé ese intercambio de conocimientos.

Por fin, cada vez más, se recuperan el valor de la persona en la organización. En una sociedad cada vez más tecnológica, se crea la necesidad de que también sea más humana (*Bolívar, Cris. "Empresa, persona y sociedad: Hacia un nuevo modelo desde la Inteligencia Emocional"*).

Como dicen Edvinsson y Malone: "el reto está en "captar la humanidad".

AUTORA: Cris Bolívar©

1/1

"El impacto del capital intelectual y la gestión del conocimiento en las organizaciones."

Sólo se permite la reproducción total o parcial de este documento si se cita su fuente.