



GERENCIA DEL CONOCIMIENTO: MODELO DE CREACIÓN DE VALOR Y APROPIACIÓN DE LA CREATIVIDAD DEL CAPITAL INTELECTUAL

Autora: Carmen Áñez
En revista Actualidad Contable de
la Universidad de los Andes.
FACES. Año 12 N° 18,
Enero-Junio 2009,
Mérida. Venezuela (22-33).

La autora del artículo es Magíster Scientiarum en Intervención Social, sociólogo, investigadora del Centro de Estudios de la Empresa. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia (Venezuela). Además del artículo antes mencionado, la autora ha escrito otros trabajos, algunos de ellos referidos al tema laboral y al capital Intelectual.

Al decir de la autora, se ha incrementado de forma considerable la importancia del conocimiento como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. Considera que el conocimiento ha sido siempre fundamental para el desarrollo económico y las empresas tradicionalmente han venido gestionándolo, lo que ocurre, es que a lo largo del tiempo ha ido cambiando el objeto sobre el cual se aplica el conocimiento gestionado.

En el artículo se hace una reseña histórica sobre la transformación de la economía industrial a la economía del conocimiento, basada en la capacidad de creación e innovación y en las respuestas oportunas para competir en un mercado globalizado.

Esta idea principal se desarrolla en seis (6) apartes: la introducción; el contexto que condiciona la aplicación de la gerencia del conocimiento; el conocimiento como modelo de la nueva gerencia del recurso humano; la valoración del capital intelectual como generador de ventajas competitivas; los propietarios del conocimiento: trabajadores o empresa; las conclusiones; y por último, las referencias.

El artículo en cuestión trata sobre cómo en este mundo globalizado se hace necesario incorporar la gestión del conocimiento en las empresas para consolidarse en el mercado como entes reguladores de las relaciones sociales, para poder competir y donde las personas por medio de sus conocimientos -orientados por la información y la documentación-, construyen una nueva sociedad basada en el valor agregado que cada miembro de la organización pueda darle a ésta.

En este mismo orden de ideas, la Gerencia de Recursos Humanos es elemento clave para fomentar la motivación a la innovación de crear nuevas premisas para el desarrollo de éstas, por tal motivo, es necesario caracterizar la gerencia del conocimiento como modelo de creación de valor a la empresa y de apropiación de la creatividad del capital intelectual.

Por lo tanto la competitividad de las organizaciones descansa en la actitud y compromiso del recurso humano con la organización, el cual redunda en el logro de una productividad basada en el conocimiento de cada trabajador; de manera que los recursos humanos dejan de ser sujetos pasivos para convertirse en activos y es su capacidad de innovación la que sustenta la capacidad competitiva de la empresa.

Para la conversión del conocimiento, la empresa adiestra y capacita al personal con la finalidad de lograr el apoyo influyente de todos sus miembros en función de que participen en la toma de decisiones de la organización. Igualmente, plantea la autora el tema de la propiedad del conocimiento, si es de

la empresa que paga para que se prepare a los miembros de la organización o de los empleados por ser proactivos, dinámicos, polivalentes, futurista entre otras cualidades, asunto que es resuelto, la mayoría de las veces, a través de las patentes para proteger la propiedad intelectual.

Se puede concluir que la gerencia del conocimiento, como nueva tendencia empresarial, aprovecha el capital intelectual estimulando el uso y generación de conocimiento en la innovación de productos o servicios y en la creación de valor.

ELISA LA ROCHE O.