

## ¿Capital intelectual o potencial intelectual? Una aproximación teórica al estudio del potencial intelectual en las instituciones de educación superior

*Sunny Perozo, Zolange Lugo y Gustavo Cabrera*

Núcleo LUZ-COL  
*sunperozo@gmail.com*

### **Resumen**

El propósito de este artículo es brindar una aproximación teórica al estudio del potencial intelectual (PI) en las instituciones de educación superior (IES); se analizarán los argumentos expuestos por Mantilla (2000), Edvinsson y Malone (1999), Edvinsson (1999), Grant (1996) entre otros, para poder mediante una reflexión, abordar los elementos que comprenden al capital intelectual (CI) y tomarlos en cuenta para hacer una crítica y una propuesta conceptual del PI. Se concluye que el CI está asociado a connotaciones económicas y de valor, considerando que el término engloba a la persona y al conocimiento que genera, como un pasivo laboral; su postura es economicista, dimensión en observancia, dadas las tendencias actuales de países al considerar la cuestión social como un ámbito preponderante y que se co-relaciona con la anterior, reconociendo a este ser humano como una persona que genera conocimientos para coadyuvar a satisfacer las necesidades de la sociedad. Surge la propuesta conceptual de PI, como el conocimiento adquirido por el docente adscrito a cualquier IES derivado de un proceso de formación académica y/o proveniente de su práctica profesional, considerándolo como una forma viable y directa para la producción de bienes y servicios que le servirían como organización para generar valor: social, económico, cultural, ideológico, entre otros. Sus elementos (humano, estructural y relacional) vistos como un proceso que permite la inclusión de nuevos paradigmas, sería un evento necesario de explorar como parte de la generación de conocimiento y por ende, de valor (Pero no en términos económicos exclusivamente).

**Palabras clave:** potencial intelectual, capital intelectual, instituciones de educación superior

## *Intellectual Capital or Intellectual Potential? A Theoretical Approach to the Study of Intellectual Potential in Higher Education Institutions*

### **Abstract**

The purpose of this article is to offer a theoretical approach to the study of intellectual potential (IP) in higher education institutions (HEI). The arguments presented by Mantilla (2000), Edyinson & Malone (1999), Edyinson (1999) and Grant (1996), among others, will be analyzed in order to address the elements that comprise intellectual capital (IC) and take them into account in making a critique and a conceptual proposal about Intellectual Potential (IP). Conclusions are that IC is associated with economic and value-related connotations, considering that the term includes the person and the knowledge generated as a labor passive. Its posture is economic, a dimension in observance, given the current tendencies in countries to consider the social question as a preponderant area that correlates with the former, recognizing the human being as a person who generates knowledge to assist in satisfying societal needs. The PI conceptual proposal arises as the knowledge acquired by the professor associated with any HEI derived from a process of academic training and/or coming from his/her professional practice, considering it a viable and direct form for producing goods and services that would serve him or her as organization for generating social, economic, cultural and ideological value, among others. Its elements (human, structural, relational), seen as a process that permits the inclusion of new paradigms, would be an event whose exploration is necessary as part of the generation of knowledge and as such, value (not exclusively in economic terms).

**Keywords:** intellectual potential, intellectual capital, higher education institutions.

### **Introducción**

En la sociedad del siglo XXI se presentan diversos problemas y dilemas, de lo cual no escapa la dimensión educativa como ámbito que circunscribe a los grupos humanos. Estas situaciones no son nuevas y se evidencian en el analfabetismo, la injusta distribución del ingreso, la calidad de la enseñanza, entre otros; situaciones que se presentan de manera repetitiva en los países que transitan el proceso de modernización. De igual forma (dependiendo del país y sus políticas), tampoco se han brindado suficientes respuestas; algunas de ellas son ingenuas en la razón de creer que el terminar con la ignorancia y la superstición mediante la educación, se daría inicio a una época de avance del conocimiento y del progreso, lo que conduciría a su vez a coadyuvar la suprema felicidad del ser humano.

A pesar de estar presentes las necesidades mencionadas, las instituciones educativas con el transcurrir del tiempo las dejaron de lado y se encerraron en cuatro paredes abocadas sólo a proporcionar conocimiento, el cual dejó de ser pertinente y actualizado.

De esta manera, hoy día las instituciones de educación superior (IES) solo se centran en la ciencia mediante la producción de investigaciones según lo crea con-

veniente cada investigador o investigadora, olvidándose generalmente de las verdaderas exigencias del aparato productivo y social, fijando como patrón su desvinculación con las necesidades de las organizaciones, por cuanto los estudios se desarrollan en formas y momentos que no corresponden a los verdaderos problemas del sector sea cual fuere su proceso de producción de bien y/o servicio. Ante esto, ella se concibe con una visión cortoplacista concentrada en la solución de determinados problemas; estos investigadores e investigadoras que ejercen la función, motivados por la satisfacción de ser recompensados con éxito académico, comercial y financiero, lo cual conlleva a que científicos y tecnólogos formen comunidades investigativas divorciadas de las culturas y valores de los diversos grupos sociales.

Se infiere entonces, que en las instituciones de educación superior se da un proceso de producción de conocimiento, el cual tiene como protagonista al docente; no obstante, en la mayoría de ellas no se tiene como práctica gerencial, tener un inventario de producción de su personal o estudiar el capital intelectual. Así, se considera que se desaprovecha la oportunidad de reconocer este potencial de conocimiento como valor organizacional.

Las IES en la búsqueda de la calidad y de la excelencia, deben orientar su gestión a un proceso de mejoramiento continuo que ofrezca calidad y excelencia académica a la comunidad educativa. En ella el capital intelectual (CI) es fundamental; González (2009) hace referencia a Bueno (2001) quien lo define como el conjunto de capacidades, destrezas y conocimientos de las personas que generan valor y que a su vez comprende habilidades, experiencia, conocimiento, personalidad, apariencia, reputación y credenciales.

Ante ello, se plantea medir este conocimiento proporcionado por las instituciones educativas universitarias como valor organizacional. Al respecto Leitner (2004 s/n) expone "los recursos más valiosos de las universidades son sus investigadores y estudiantes con sus relaciones, así como con sus rutinas organizacionales. Estos recursos pueden ser interpretados como capital intelectual". Ellos son importantes, por cuanto proporcionan oportunidades de innovación, enriquecen las políticas de dirección de los docentes, ofrecen información sobre las fortalezas de la institución relacionadas con la formación de su personal, aumenta la transparencia de las instituciones públicas, vincula a la empresa-centros de investigación, entre otros beneficios.

## **Capital intelectual**

Para Brooking (1997, p. 25), "con el término capital intelectual se hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permite funcionar a la empresa". Mientras Edvinsson y Malone (1999) abordan el concepto utilizando la siguiente metáfora: Una corporación es cómo un árbol que tiene partes visibles (hojas, flores y frutos) y otra parte oculta (las raíces); si sólo existe preocupación por lo visible como el color de las hojas y los frutos, el árbol podría morir. Este crecerá y continuará dan-

do frutos sólo si las raíces están sanas y nutridas. Asimismo es para las empresas, si solo existe concentración en los frutos (resultados financieros) y se ignoran los valores escondidos, la compañía no subsistiría en el largo plazo.

Roos y otros (2001) por su parte, formulan la definición de capital intelectual de la organización como la suma de los conocimientos de sus miembros y de la interpretación práctica de ese conocimiento; es decir, de sus marcas, patentes y trámites. Además, señalan como una definición negativa cuando se hace referencia al capital intelectual sólo como la diferencia entre el valor total de la compañía y su valor financiero.

Otro concepto es aportado por Stewart (1997), quien lo define como "... material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual y experiencia utilizados para crear valor. El concepto de capital intelectual recoge todos aquellos recursos organizativos de tipo intangible que a pesar de contribuir a la creación de valor organizativo, no lucen en los estados contables (Ordóñez de Pablos, 2000, 2001).

Funk y Wagnal, citados por Mantilla (2000), ofrecieron una perspectiva amplia sobre el significado del capital intelectual de la empresa:

Intelectual adj. De o perteneciente al intelecto. Que compromete o requiere el uso del intelecto. Capital: Riqueza en cualquier forma empleada en o disponible para la producción de mayor riqueza.

Se observa de las definiciones anteriores, que estos autores coinciden en relacionar capital intelectual con connotaciones asociadas a términos económicos y de valor, (propiedad intelectual, activos intelectuales y activos de conocimiento), considerando así al capital intelectual como parte del valor total de capital organizacional; por ello, podría afirmarse que estos por tradición, han analizado el capital intelectual y reconocen al ser humano y sus conocimientos como un pasivo laboral, evidenciando así en sus apreciaciones una posición totalmente economicista, muy cuestionada en la actualidad por las tendencias sociales como ámbito preponderante en todas sus dimensiones, las cuales reconocen a este ser humano como una persona.

Es importante destacar, que la psicología de la integración sustenta sus bases considerando al hombre (término empleado a partir de la Edad Media) como "persona"; Hurtado (2006) plantea que es una expresión dignificante de la condición humana, que integra a todo ser humano, sea cual fuere su condición social, estado evolutivo, pertenencia cultural, nacionalidad, credo o género.

La persona es **Una**, porque no puede dividirse o fragmentarse. Es una totalidad en la integridad de sus dimensiones. **Única**, por cuanto cada persona es diferente de las demás en los elementos que la caracterizan y la identifican. Es **Universal**, porque existen elementos comunes que identifican a la humanidad como tal y son compartidos por todas las personas más allá de las etnias, nacionalidades o culturas (Hurtado, 2006).

Tomando en consideración lo expuesto con anterioridad, se puede hacer el siguiente análisis: si la persona es la propietaria del conocimiento y es la impulsora de las propiedades intelectuales generadas, y a la vez es un ser social capaz de relacionarse con su entorno, aprender de él y para él, entonces el capital intelectual es todo aquel potencial que la persona puede crear en una organización en la cual se ha desarrollado, utilizando los medios que la organización le ha proporcionado; de esta manera, se podría disertar de un resultado final, de un proceso de transformación del conocimiento o el conocimiento mismo que es transformado en potencial intelectual.

Otra postura interesante de abordar, es la expuesta por Grant (1996), quien en su revisión realizada a la teoría emergente de la empresa basada en el conocimiento, identifica algunas de sus características, las cuales tienen implicaciones para la administración total de la organización; a continuación se explican cada una de ellas:

Primero, distingue entre el conocimiento explícito (el cual se puede observar) y el conocimiento tácito (subjeto y se revela mediante su aplicación). El primero, generalmente tiene las características de un bien público, pudiendo ser transferido fácilmente a menudo con costo marginal cero. Un ejemplo de ello es la información contenida en una página web; el costo marginal de una persona que acceda a una página web es virtualmente cero. En cambio el segundo, solo se puede adquirir mediante la práctica; no se traslada con facilidad dentro de la organización y es lenta, costosa e incierta.

Segundo, la transferencia del conocimiento tácito dentro de las organizaciones requerirá ciertas estructuras y culturas organizacionales. Si bien las empresas son vistas como instituciones para la integración del conocimiento, las estructuras jerárquicas y la coordinación jerárquica fallan. La transferencia o integración del conocimiento tácito requiere líneas de comunicación en redes y estructuras basadas en equipo. Cuando los administradores solamente conocen una fracción de lo conocido por sus subordinados y el conocimiento tácito no se puede transferir hacia arriba, entonces la coordinación por jerarquía es ineficiente.

Tercero, el conocimiento es un recurso sujeto a problemas únicos y complejos de mediciones resultantes de la incapacidad para definir o identificar su propietario. Los reclamos directos sobre la propiedad del conocimiento a menudo son difíciles de probar, excepto en el caso de patentes y *copyrights* en los cuales el propietario está protegido por ley.

Cuarto, Grant (1996) cuestionaba la estructura de accionistas de muchas empresas basándose en las características únicas del propietario del conocimiento. Concluye, que si el recurso primario de la empresa es el conocimiento, si es propiedad de los empleados, si la mayor parte de él solo puede ser ejercido por los individuos que lo poseen, entonces los fundamentos teóricos del enfoque, de valor de accionista están cambiando.

A manera de resumen se plantea entonces, que estas teorías desde diferentes perspectivas, a saber la psicológica y la gerencial abordan el capital intelectual, reconociendo su relevancia como potencial para generar y transformar el conocimiento, procesos importantes para la organización, pudiendo ser transferido precisamente a través de ese conocimiento.

## **Componentes del capital intelectual**

De acuerdo a lo expuesto, se presentan a continuación algunas clasificaciones del capital intelectual, y a partir de ellas se detallan los elementos que integran cada uno de sus componentes. En primer lugar, Edvinsson y Malone (1999) lo dividen en dos tipos: humano y estructural; a su vez el estructural se conforma por el capital organizacional, innovación, capital, proceso y clientela.

Para estos autores, el capital humano comprende las capacidades individuales, conocimientos, destrezas y las experiencias de los empleados y gerentes de la empresa. Además va más allá de la suma de estos componentes al captar la dinámica de una organización inteligente en un ambiente competitivo cambiante. La empresa no puede ser dueña del capital humano.

El capital estructural se puede definir, según Edvinsson (1999) como la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene el capital humano. Dentro de este, el organizacional se refiere a la inversión de la compañía en sistemas, herramientas y filosofía operativa, acelerador de la corriente de conocimientos a través de la organización y hacia fuera de esta; es decir, a los canales de abastecimiento y distribución.

Es importante resaltar, que en el no solo se hace referencia a los sistemas en sí, sino también, y quizás sea lo más importante para efectos de este artículo, a las competencias sistematizadas, empaçadas y codificadas de los miembros de la organización para hacerla más eficiente. La capacidad de renovación y los resultados de la innovación en forma de derechos comerciales protegidos.

Según Edvinsson and Malone; Brooking (1996), Stewart (1997) y Sveiby (1997) (citados por Mantilla, 2000) mucho se ha dicho sobre la necesidad de vincular el capital intelectual de la empresa con los objetivos estratégicos, por lo cual una gran cantidad de empresas está utilizando estructuras conceptuales de administración del capital intelectual que intenten lograr la integración.

Sin embargo, han emergido diferentes métodos de administrar, medir y reportar el capital intelectual de la empresa, cada uno con un enfoque diferente. Unos de los modelos de administración del capital intelectual ha sido el modelo, o Value Platform, así denominado, el cual describe al capital intelectual conformado por tres componentes principales e interrelacionados para formar valor, como son:

- Capital humano: Hace referencia al saber cómo las capacidades, habilidades, y experticias de los miembros humanos de la organización. Es el conocimiento que cada individuo tiene y genera (Petrasch, 1996).

- Capital del cliente o relacional: Incluye conexiones por fuera de la organización, tales como lealtad del cliente, fondo de comercio y relaciones con proveedores. Es la percepción que tiene el cliente sobre el valor obtenido a partir de hacer negocios con un proveedor de bienes y/o servicios (Petraşh 1996).
- Capital organizacional o estructural: incluye las capacidades organizacionales desarrolladas para satisfacer los requerimientos del mercado, tales como las patentes. Comprende además ese conocimiento que ha sido capturado/institucionalizado dentro de la estructura, los procesos, y la cultura de una organización. (Petraşh, 1996).

Según Mantilla (2000), en este sistema de clasificación el capital intelectual de la empresa tiene las siguientes propiedades:

1. Puede ser fijo como en el caso de una patente, o flexible como es el caso de las capacidades humanas.
2. Puede ser tanto la entrada como el resultado de un proceso de creación de valor, esto es, el capital intelectual es conocimiento que se puede convertir en valor o en producto final de un proceso de transformación de conocimiento.
3. Mediante la interrelación del capital humano, estructural y del cliente se crea un conjunto por lo cual el valor corporativo no proviene únicamente de sus factores de capital intelectual, sino también de la interacción entre todos ellos, constituyéndose en lo más importante, no obstante, sin importar qué tan fuerte es la organización en uno o dos de estos factores, si el tercero es débil o equivocado o dirigido de manera errada, la organización no tiene el potencial de transformar su capital intelectual en valor corporativo (Edvinsson and Malone, 1997).

Situaciones como las antes planteadas llevan a considerar que la administración del capital intelectual en cada organización será única, ya que el capital humano constituye un agente de construcción del capital organizacional o estructural, logrando una interacción dinámica, continua y expansiva para la creación del capital del cliente o relacional; esto quiere decir que el capital intelectual es mucho más que la suma de estos tres elementos, pues su verdadero valor está centrado en las interrelaciones que existen entre ellos.

## **Indicios de medición del potencial intelectual. Una propuesta conceptual para las instituciones de educación superior**

Según las características de las instituciones de educación superior donde su personal docente tiene como función, según los artículos 3, 4 y 83 de la Ley de Universidades (1970), la docencia, investigación, extensión, se concebirá, a juicio de los investigadores como la estructura del potencial intelectual para las instituciones de educación superior como:

**El potencial humano** se entiende como el conocimiento adquirido por los docentes producto de su formación académica y/o proveniente de su práctica profesional, constituyéndose estos aspectos para la institución, como una forma viable y directa para la producción de bienes y servicios, reconociéndose así, como indicios de este potencial, los siguientes aspectos:

1. Formación académica, vinculada al proceso educativo del docente: cursos, talleres, nivel académico, entre otros.
2. Experiencia docente obtenida en el transcurso de la actividad relacionada a la práctica académica.
3. Experiencia laboral relacionada con la actividad docente, la cual articula los dos aspectos mencionados con anterioridad.
4. Dedicación académica, es decir, el tiempo que emplea para realizar las actividades asociadas a la docencia.
5. Clasificación académica, establecida de acuerdo al escalafón que consagre el subsistema educativo universitario.
6. Proyectos de Investigación, referido a los trabajos de investigación que realiza el docente como área fundamental en las IES.

Por otra parte, el **potencial estructural** los constituirán los medios y oportunidades que brinda la institución a su personal para el desarrollo de su potencial humano, tales como:

1. Infraestructura tecnológica, física o comunicacional que mantiene, desarrolla y sostiene el potencial humano.
2. Inversiones en tecnología de la información y bibliotecas.
3. Números de patentes registradas.
4. Ingresos procedentes de las patentes.
5. Departamentos académicos.
6. Inversión en investigación.

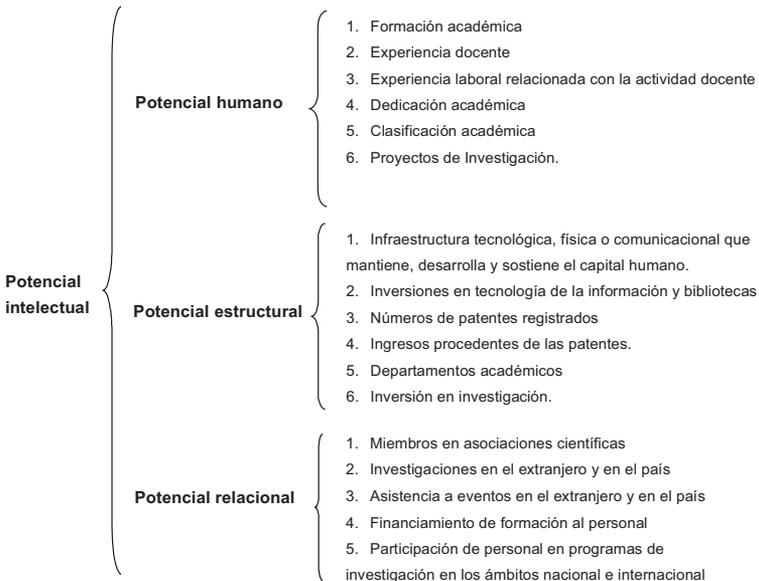
Con respecto al **potencial relacional**, el mismo se mide de acuerdo a las relaciones con el entorno del personal docente en sus actividades académicas, de investigación, extensión y producción, con los indicios:

1. Miembros en asociaciones científicas.
2. Investigaciones realizadas en el extranjero y en el país
3. Asistencia a eventos en el extranjero y en el país
4. Financiamiento de formación al personal
5. Participación del personal en programas de investigación en los ámbitos nacional e internacional

Para mayor claridad al respecto, se expone una figura 1, en la cual se resume la información aportada con anterioridad relacionada a la estructura del potencial intelectual.

La elaboración de esta propuesta asociada al potencial intelectual aporta ventajas para las instituciones de educación superior, en cuanto a:

1. Se reconoce como un medio estratégico que conduce a un desarrollo personal e institucional de manera articulada.
2. Está diseñado para facilitar la administración de la las IES.
3. Estimula la ampliación de nuevos servicios, además de fortalecer las relaciones con terceros y asegurar una correcta aplicación de las nuevas tecnologías en el marco de sus actividades.
4. El proceso comienza con el análisis de la identidad de la institución: misión, visión, objetivos, estrategias; todo lo que la defina dentro del ambiente.
5. Esta propuesta ayuda a que las IES centren sus esfuerzos en desarrollar sus fuentes de conocimiento, mostrando los efectos de las actividades pautadas y constituye una herramienta para la gestión del conocimiento, con lo que crea valor para ellas.
6. Con relación a los docentes, contribuye a la creación de una cultura de compartir e intercambiar conocimiento, mayor comunicación y una identidad común en la institución a la cual está adscrito, lo cual logra atraer a nuevo talento.
7. Mejora la comunicación entre la IES y su personal.
8. Contribuye a la formación de redes intelectuales.



Fuente: Los autores (2013)

**Figura 1.** Estructura del potencial intelectual.

## **Reflexiones finales**

Durante el siglo XXI se han evidenciado transformaciones aceleradas; uno de los principales factores ha sido la generación de conocimiento, por lo que se ha convertido en la principal meta de cualquier Institución de Educación Superior; de allí su inter-relación con el capital intelectual como aspecto fundamental para lograr tal generación.

Sin embargo, a juicio de los autores de este artículo, se considera que el capital intelectual solo está asociado a connotaciones económicas y de valor (como por ejemplo, propiedad intelectual, activos intelectuales y activos de conocimiento), considerando que el término engloba a la persona y al conocimiento que genera como un pasivo laboral; se infiere entonces que su postura es totalmente economista, dimensión en observancia en la actualidad, dadas las tendencias actuales de países de considerar la cuestión social como un ámbito preponderante y que se correlaciona con la anterior (la económica) reconociendo a este ser humano como una persona que genera conocimientos para coadyuvar a satisfacer las necesidades de la sociedad.

Surge entonces la propuesta conceptual de potencial intelectual, como el conocimiento adquirido por el docente adscrito a cualquier IES derivado de un proceso de formación académica y/o proveniente de su práctica profesional, considerando esto como una forma viable y directa para la producción de bienes y servicios que le servirían como organización imprescindible para generar valor: social, económico, cultural, ideológico, entre otros.

El potencial intelectual y sus elementos (humano, estructural y relacional) como proceso que permite la inclusión de nuevos paradigmas, sería un evento necesario de explorar como parte de la generación de conocimiento y por ende, de valor (Pero no en términos económicos exclusivamente).

No existe un criterio único que permita valorar y medir el potencial intelectual de una Institución de Educación Superior, tomando en consideración la diversidad de conocimientos que emergen; a su vez, se debe tomar conciencia que su mayor valor es la persona, pues de ella depende el potencial intelectual que las beneficiaría como organizaciones pertenecientes a un entorno articulado; de ella, de manera interdependiente, se generarían esos conocimientos a favor de todos.

El conocimiento adquirido por el docente, permite adaptar las condiciones de las IES y desarrollar con mayor flexibilidad y comprensión el estudio del potencial intelectual.

Las valoraciones del potencial intelectual, permiten a las IES conocer sus resultados académicos y visualizar de manera simultánea, su progreso en el desarrollo de capacidades y adquisición de nuevo talento para generar crecimientos.

## Referencias bibliográficas

- Bueno E. (2001). Gestión del conocimiento en universidades y organismos públicos de investigación. Fuente: <http://www.madrimasd.org/informacionidi/biblioteca>. (Consultado el 25-01-13)
- Bustos E. (s/f). **La Gestión del Capital intelectual en las Instituciones de Educación Superior, ante el reto de la innovación en la sociedad del conocimiento**. México. CO.
- Edvinsson and Malone (1997). **Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower**, New York, Harper Collins Publishers Inc.
- González J. (2009). El capital intelectual y sus indicadores en la universidad pública. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). México. Fuente: <http://www.publicaciones.ujat.mx> (Consultado el 12-04-13)
- Grant R. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm, **Strategic Management Journal**.
- Hurtado J. (2006). **Procesos grupales y Psicología de la Integración**. Ediciones Quirón. Fundación Sypal. Caracas
- Leitner, Karl-Heinz (2004). Intellectual capital reporting for universities: conceptual background and application for Austrian universities. **Research Evaluation**, volume 13, number 2, august 2004. 129-140. Beech Tree Publishing.
- Ley de Universidades de la República Bolivariana de Venezuela (1970)
- Mantilla S. (2000). **Capital intelectual. Contabilidad del Conocimiento**. Colombia.
- Petrash G. (1996). **Dow's journey to a knowledge and service based paradigm for industry**, New York, The Free Press.
- Vicario C. (2002). Gestión del conocimiento, desafío de la educación. Documento en línea. Consultado en abril del 2013 en <http://www.somece.org.mx/memorias/2002/grupo5/vicario.doc>