

CAPITAL INTELECTUAL COMO VANTAGEM COMPETITIVA NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

Cesar Aparecido Silva¹

Patrícia Santos Fonseca¹

Samira Gama Silva²

RESUMO

O presente artigo trata da importância do capital intelectual dentro de uma organização, sua importância no diferencial competitivo que atrai clientes e consumidores. Uma equipe sólida e bem preparada pode efetivamente trazer resultados positivos. O capital intelectual é aqui colocado como um conjunto de conhecimentos e informações que agregam valores aos produtos e ou serviços, mediante aplicação de inteligência. Também é verificada a importância da gestão de competências e como elas unidas, com um mesmo objetivo geram maior riqueza, são essas as competências que mostram o modo de agir de cada profissional. Nas empresas que apóiam a gestão do conhecimento, o Capital Intelectual tem forte influência na elaboração das campanhas criando novas estratégias para conquistar o consumidor. No decorrer do trabalho serão mostradas as diversas idéias e posicionamentos de autores consagrados, na tentativa de provocar uma reflexão sobre este assunto que tem chamado a atenção na perspectiva atual.

PALAVRAS-CHAVE

Capital Intelectual, Competências, Vantagem

INTRODUÇÃO

Atualmente tem-se verificado um período de mudanças, tanto econômicas quanto tecnológicas, políticas e sociais no mundo dos negócios. Essas mudanças vêm mudando a estrutura e os valores da sociedade e são advindas de uma nova era denominada a era do conhecimento.

Nesse mundo competitivo onde o conhecimento humano e a informação se configuram como os principais fatores geradores de riquezas, a utilização

AUTORES

1 Discentes do 4º ano do curso de Administração- AEMS.

2 Docente Ma. dos cursos de Administração, Secretariado Executivo e Turismo-AEMS.

eficiente e eficaz desses fatores, se confirmam como as armas competitivas de uma era globalizada, onde as organizações bem sucedidas terão que possuírem as melhores informações e controlar de forma mais efetiva o seu Capital Intelectual.

Na maioria das organizações essa importância do conhecimento ainda não está totalmente evidenciada. O capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Valorizar o capital humano é fundamental para as organizações empresariais, pois os recursos humanos são os principais responsáveis pelo desempenho das empresas e constituem vantagens competitivas.

Neste sentido, este artigo irá identificar as vantagens que o conhecimento intelectual trás para uma empresa, investigando o Capital Intelectual na competitividade do mercado atual, considerado um dos maiores ativos das organizações da era do conhecimento.

A metodologia utilizada para o estudo é a pesquisa qualitativa com abordagem bibliográfica através de coletas de dados de livros, na área da Administração de Empresas.

1 CONHECIMENTO

O conhecimento conforme Melo (2003) é diferentemente de dados ou informação não segue linhas estruturadas e lineares. Ou seja, o conhecimento é adquirido dentro de uma organização resgatando a evolução do conhecimento através da historia.

Para Chiavenato (2003), na era da informação o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro para ser o capital intelectual, baseado no conhecimento.

[...] Contudo, o conhecimento é um recurso diferente. Ele não ocupa espaço físico. Ele é um ativo intangível. Em uma organização do conhecimento, os assuntos financeiros não representam necessariamente o verdadeiro valor do negócio. (CHIAVENATO, 2003, p. 593)

Atualmente as organizações evidenciam o conhecimento como um recurso necessário ao desempenho profissional, assegurando que os recursos materiais, financeiros e tecnológicos sejam utilizados de maneira eficiente.

O conhecimento sempre desempenhou importante papel nas organizações considerado a estrutura básica para o desenvolvimento de pessoal, o investimento empresarial tornou-se um aliado ao crescimento profissional da empresa. As informações adquiridas agregam valores e desenvolve competências nas pessoas, visando mudanças no comportamento, incentivando organizações proativas e o gerenciamento de talentos internos e externos.

Alguns fatores de Pessoal que enfatiza o desenvolvimento de competências de acordo com Chiavenato (2003) são:

a) Aprender a aprender - os colaboradores ajudam a organização assegurando a qualidade do produto, melhorando o processo organizacional e contribuindo com as condições favoráveis a utilização de técnicas empresariais.

b) Comunicação e Colaboração - eficiência das pessoas enfatiza o vínculo com a habilidade interpessoal

c) Raciocínio Criativo e Solução dos Problemas – A descoberta pelo o colaborador da necessidade de resoluções rápidas e criativas auxiliando no desempenho das atividades.

d) Conhecimento Tecnológico- Conhecer e utilizar os meios tecnológicos como membros de sua equipe compartilhando melhorias.

e) Conhecimento de Negócios Globais – O colaborador em busca de informações globais que favoreçam o seu desempenho organizacional

f) Liderança – O desenvolvimento da liderança organizacional eleva o sucesso da empresa.

g) Auto Gerenciamento de sua Carreira – As organizações transferi as pessoas o seu auto desenvolvimento assegurando o seu próprio gerenciamento profissional.

Segundo Chiavenato (2003), o treinamento de pessoal acrescenta valores á organização enriquecendo e construindo o patrimônio e formando o capital intelectual humano.

Considerando os fatores mencionados, o conhecimento desafia as organizações a busca da excelência, contudo o verdadeiro Capital Intelectual encontra-se na estruturação da organização, no relacionamento organizacional, a exploração das oportunidades pelo o colaborador e gerencia internamente, e no investimento que de fato assegura essa transformação.

2 VANTAGEM COMPETITIVA

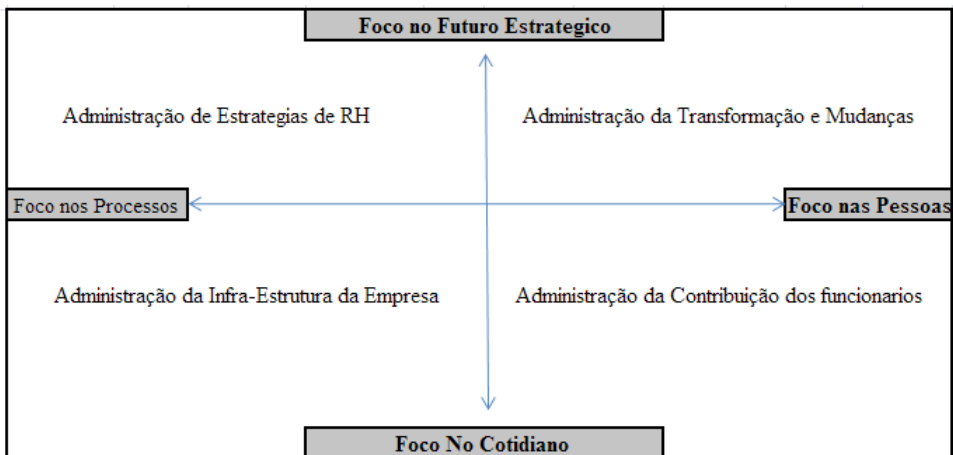
De acordo com Chiavenato as organizações e o Capital Intelectual tem se evidenciado como um desafio de mudanças e transformações. Os papéis assumidos pelos profissionais exigem um posicionamento que envolve e adiciona valores as organizações que o conduz a servir aos seus objetivos e a criação de vantagem competitiva.

Os fatores que impulsiona as mudanças dentro das organizações são desempenhadas pela Gestão de Pessoas que direciona o potencial humano das Empresas.

Segundo Chiavenato (2010, p.49), “[...] As mudanças que ocorrem nas empresas não são somente estruturais. São acima de tudo mudanças culturais e comportamentais transformando o papel das pessoas que delas participam [...]”.

Na visão de Kraemer (2004), as organizações estão sendo desafiadas a disseminar o grau de conhecimento e inteligência adquiridos, evidenciando os sistemas abertos, honestos e igualitários. Os colaboradores a desenvolver o pensamento em conjunto resgatando a exploração das oportunidades, serviços e resolução dos problemas, adequando a organização ao novo padrão da realidade.

Analisando o novo padrão no quadro 3.1 procuramos evidenciar as estratégias a serem seguidas pela organização e pelos colaboradores, a investir no fornecimento das informações proporcionando a estruturação e construção da estratégia empresarial e a vantagem competitiva.



Quadro 3.1 Os Papéis da Gestão de Pessoas na Construção de uma Organização Competitiva

Fonte: Chiavenato, Idalberto. Gestão de Pessoas Rio de Janeiro :Elsevier, 2010 p.47

Neste contexto, os papéis desempenhados na organização influencia diretamente e indiretamente em seu desempenho competitivo, o modelo apresentado ressalta a importância da Gestão de Pessoas que interliga o profissional com a organização. Os fatores mencionados contribuem significativamente com o desempenho, contribuindo com a estratégia organizacional, a eficiência dos serviços prestados, o comprometimento e envolvimento dos colaboradores com a organização, e com a criatividade de uma equipe sólida e inovadora que reduz custos operacionais aumentando valores do capital humano.

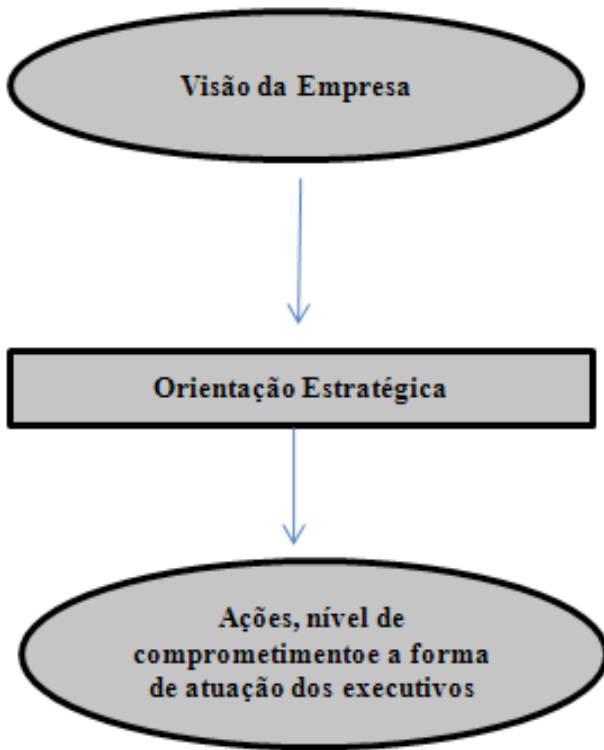
Segundo Poter (1989, p.191) “[...] O concorrente torna-se um adversário comum que une as pessoas para que alcance uma meta comum. A existência de um concorrente viável tem importantes benefícios psicológicos dentro de uma organização [...]”

O comportamento humano nas organizações segundo Kanaane (1994) menciona em que grau a motivação e as relações sociais da organização são percebidas pelo trabalhador, como facilitadoras e ameaçadoras.

O colaborador Facilitador direciona as expectativas geradas em torno do seu capital intelectual adquirido como fonte de sustentação do seu crescimento no contexto organizacional. O colaborador que direciona o seu crescimento baseado nas ameaças assinala o desengajamento profissional limitando-se as rotinas diárias sem relações interpessoais.

A atual realidade das organizações visa o capital Intelectual e a vantagem competitiva como fonte de segurança em seu crescimento profissional, proporcionando aos seus colaboradores uma ampla visão dos objetivos e metas a serem seguidos e os níveis de comprometimentos com a organização.

CONEXÃO

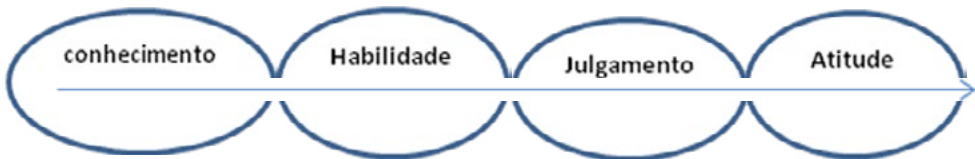


Quadro 3.2 Orientação estratégica

Fonte: Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças de. Estratégia empresarial & vantagem competitiva : como estabelecer, implementar e avaliar. Ed São Paulo: Atlas (2010)

Na visão de Chiavenato (2010), para que a pessoa seja um diferencial na organização precisa possuir um diferencial competitivo que o valorize.

O Talento Humano segundo Chiavenato(2010, p.52), envolve quatro aspectos para a competência individual como no quadro 3.3:



Quadro 3.3- A Constituição do Talento Humano

Fonte: Chiavenato. Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro. Elsevier.2010

1) Conhecimento. É o saber. Constitui o resultado de aprender a aprender, aprender continuamente e o conhecimento é a moeda mais valiosa do século XXI.

2) Habilidade. É o saber fazer. Significa utilizar e aplicar o conhecimento, ou seja para resolver problemas ou situações ou criar e inovar. Em outras palavras, habilidades é transformação do conhecimento em resultado.

3) Julgamento. É o saber analisar a situação e o contexto. Significa saber obter dados e informação, ter espírito crítico, julgar os fatos, ponderar com equilíbrio e definir prioridade.

4) Atitude: é saber fazer acontecer. Atitude empreendedora permite alcançar e superar metas, assumir riscos, agir como agente de mudanças, agregar valor, obter excelência e focar resultados. É o que leva a pessoa a alcançar a auto-realização do seu potencial.

O capital intelectual de uma organização é um dos fatores que influencia o crescimento da empresa proporcionando a competitividade natural pelo sucesso profissional e pessoal do colaborador. A vantagem competitiva proporcionada pelo capital intelectual nas organizações proporciona transformações relevantes ao contexto empresarial concretizando o crescimento de acordo com o objetivo realizado e visando os objetivos a realizar.

Na visão de Chiavenato (2010), em situações complexas os gerentes deve utilizar de todas as vantagens presente na organização para estimular a criatividade individual e grupal encorajando as habilidades e tolerando os erros que possa lhe aparecer.

Para Porter (1989), a Vantagem Competitiva mostra como avaliar a sua posição competitiva diante das diversas áreas de atuação, permitindo conferir o desenvolvimento e os desafios superados pela a organização.

Nesse contexto Crawford (1994, p. 37) salienta que “as empresas que estão melhores posicionadas com os recursos chaves da competitividade, capital humano, conhecimento e informação – são as que têm maior probabilidade de prosperar, obter grandes lucros e bom fluxo de caixa”.

A vantagem organizacional em desenvolver e estimular o capital Intelectual e a competitividade nos colaboradores influencia diretamente no ambiente interno e externo de trabalho, desenvolvendo naturalmente a curiosidade e a preocupação no desenvolvimento profissional do colaborador presente na empresa, constituindo relações de comprometimento com as funções

desempenhadas e influenciando no relacionamento interpessoal com o grupo.

Considerado fator essencial para o desenvolvimento organizacional o capital intelectual humano inclui a criatividade e a inovação da empresa para com os colaboradores. As empresas utilizam do capital intelectual dos colaboradores como meios de crescimento no mercado competitivo assegurando o crescimento do profissional presente na organização, tornando o grupo existente um time de absoluto foco na missão e metas propostas pela a empresa.

“[...] É possível atestar que, afora as condições de sobrevivência e subsistência, o trabalho possibilita ao indivíduo exercer sua potencialidade criativa, desde que as condições ambientais e profissionais sejam facilitadoras, levando a plena realização [...]”.(KANAANE, 1994, p. 19)

A constante avaliação do grupo de colaboradores existentes nas organizações proporciona à empresa a percepção do grau de satisfação e insatisfação da equipe, tornando possível a reestruturação do processo existente e a avaliação do desengajamento profissional da equipe ou do colaborador.

A competitividade empresarial torna o conhecimento intelectual um dos fatores que gerencia e estrutura a organização na busca por profissionais comprometidos que desenvolva as funções designadas com ética e respeito diante da equipe existente, as empresas procuram nesses profissionais a satisfação interna e externa da organização desenvolvendo e transformando os serviços prestados em excelência profissional. O conhecimento adquirido torna o profissional dono da sua realidade perante o mundo, pois somente esse profissional é o responsável pela suas atitudes perante o mercado de trabalho e o seu desenvolvimento na sociedade que visa a realização pessoal e familiar .

A globalização é um dos fatores que evidenciam a busca incessante dos indivíduos por meio de informações, que o sustenta diante da competitividade empresarial tornando o seu capital intelectual um passaporte para a auto-determinação responsável, constatando que o diferencial exigido pelas organizações é o conhecimento, proporcionando o sucesso empresarial.

Em função do conhecimento que as organizações procuram a excelência profissional sem desvalorizar o capital existe, proporcionando aos colaboradores meios de aperfeiçoamento e desenvolvimento das capacidades humanas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com as mudanças globais, o Capital Humano passou a ser uma ferramenta indispensável nas organizações empresariais. Contudo, a busca pelo capital humano pelas organizações apresenta dificuldades que são evidenciadas pelo amplo mercado competitivo. Proporcionando assim vantagem nas organizações que reconhece e estabelece meios que acrescente mais conhecimento aos colaboradores e que lhe proporcione crescimento e sucesso profissional.

Todavia não podemos somente evidenciar o colaborador e seu capital intelectual, é fundamental que a organização não perca a motivação já existente pelo o grupo de profissionais contribuintes da organização.

O sucesso profissional dos colaboradores e da organização não depende do investimento efetivo da empresa, mas sim da participação em conjunto da equipe em seguir a trajetória proposta pela visão e metas da organização; sustentando o seu desenvolvimento e crescimento organizacional e empresarial

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro : Elsevier, 2010.

KANAANE, Roberto, Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século xxi. São Paulo: Atlas, 1994.

KRAMER, Maria Elisabeth, Capital intelectual: a nova vantagem competitiva. Artigo. 2004.. Disponível em :<http://docs.google.com/WWW.www.gestiopolis.com/recursos3>. Acessado em 31 maio de 2011 às 13h32min.

MELO, Luiz Eduardo Vasconcelos de. Gestão do Conhecimento: Conceitos e Apli-

cações. São Paulo: Érica, 2003.

PORTER, Michael E. Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior. Tradução de Elizabeth Maria de Pinho Braga. Rio de Janeiro: Elsevier, 1989.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Estratégia empresarial & vantagem competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CRAWFORD, Richard. Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas - seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento. São Paulo: Atlas, 1994.

JOHANN, Silvio Luiz. Gestão da Cultura Corporativa: como as organizações de alto desempenho gerenciam sua cultura organizacional. São Paulo: Saraiva, 2004.

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. Psicologia Aplicada á administração: uma abordagem multidisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2005.