

EL CLUSTER DE CONOCIMIENTO/EZAGUTZAREN CLUSTERRA COMO FACILITADOR DE LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO E IMPULSOR DEL CAPITAL RELACIONAL”

Francisco Panera Mendieta, oeppamef@lg.ehu.es
María Jesús Luengo Valderrey, igpluvam@lg.ehu.es
Universidad País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

La cada vez mayor cantidad de información que se debe gestionar, cualquiera que sea la actividad que se desarrolle, conlleva la aparición de una nueva realidad socio-económica a la que se denomina “sociedad de la información” y “sociedad del conocimiento”.

El incremento de la competitividad de las empresas se fundamenta en sus activos intangibles, y de entre ellos, sobre todo en su Capital Intelectual; esto es, el valor que se genera a través de la “gestión del conocimiento” de la empresa, por lo que es imprescindible captar el conocimiento existente en la organización, para a partir de él poder generar nuevo conocimiento (innovación).

Esta captación es la más ardua labor, ya que una gran parte del conocimiento es tácito y éste resulta muy difícil de explicitar. Su transmisión (explicitación) supone una estrecha proximidad física entre los individuos implicados en la misma, por lo que la existencia de Capital Relacional juega un papel fundamental en este proceso.

A lo anterior hay que añadir como factores imprescindibles la cooperación inter-empresarial y una relación sinérgica con las Administraciones son necesarias para incrementar la competitividad y asegurarse un lugar en el mercado, ya que el proceso de aprendizaje se expande ante la posibilidad de compartir/transferir/generar conocimiento entre un mayor número de agentes.

Consciente de esto el Gobierno Vasco/Eusko Jaurlaritza promovió la creación del “Cluster del Conocimiento/Ezagutzaren Clusterra” con el objetivo de fomentar la transferencia e intercambio de conocimiento entre sus organizaciones socias.

Este ente, a través de distintas actividades, consigue incrementar la competitividad de las organizaciones mediante el aumento de su Capital Intelectual, valiéndose de la creación de conocimiento que se deriva de la transferencia del mismo, llevada a cabo a través de la creación de espacios en los que pueda surgir y afianzarse el capital relacional inter-organizaciones socias.

Se trata pues de “socializar” el conocimiento de tal forma que la emergencia y transmisión del conocimiento tácito pueda llegar a dar como resultado un proceso de innovación, con lo que facilita la consecución de uno de los objetivos comunes a todas las organizaciones: MAXIMIZAR SU FUNCIÓN DE UTILIDAD.

1. INTRODUCCIÓN

A partir del último tercio del siglo XX la rápida y constante incorporación de nuevas tecnologías, y la cada vez mayor globalización de la economía conllevan la necesidad de gestionar una gran cantidad de información y de adaptarse a nuevos sistemas de trabajo de forma rápida y constante. Esto ha traído consigo el nacimiento de nuevas realidades socio-económicas que se han dado en denominar “sociedad de la información” y “sociedad del conocimiento”.

En la actualidad y tal como indican un buen número de autores (Brooking, Edvinsson, Malone, Sveiby, Bueno, Roos, Kaplan, Norton, Nonaka, Drucker, Krogh y un largo etcétera), nadie duda que el principal activo de cualquier tipo de organización es el conjunto de activos intangibles generadores de Capital Intelectual, por lo que las organizaciones, en general, pasarán a ser organizaciones intensivas en conocimiento; es decir, la gestión deberá ser una gestión basada en una buena gestión del conocimiento que traiga consigo el mejor aprovechamiento e incremento del Capital Intelectual. Esto es así debido a que el Capital Intelectual es el activo que se obtiene de la gestión del conocimiento y será el más importante a la hora de la obtención de activos financieros, objetivo último de las organizaciones en general.

Podríamos decir que nos encontramos ante una nueva economía, la “economía del conocimiento” que posibilitará que gracias al Capital Intelectual se haga realidad la transformación descrita por Koyré (1973) de pasar “del mundo cerrado al Universo infinito”, esto es del mundo de la certeza al de la incertidumbre, de los sistemas lineales a los dinámicos, inestables o discontinuos; en definitiva, el paso que se está realizando, según Prigogine y Stengers (1979), en las últimas décadas hacia la “sociedad del conocimiento”.

Como consecuencia de esto han ido surgiendo gran cantidad de conceptos nuevos: conocimiento tácito, conocimiento explícito, capital humano, capital estructural, capital cliente, capital relacional, Todos ellos ponen el acento en el conjunto de saberes que generan Capital Intelectual, que está considerado como la mayor fuente de posibilidad de crecimiento de las organizaciones, ya que está ampliamente demostrado que es el valor más importante a la hora de resultar realmente competitivo tanto en la actualidad como en el futuro.

Las organizaciones, en un intento de optimizar su proceso de captación, creación y gestión de conocimiento, para así maximizar su Capital Intelectual, han creado redes, clusters sectoriales, etc.; pero no son los únicos agentes sociales preocupados por este tema, también los Gobiernos regionales, estatales, etc. han impulsado la creación de estas redes y/o cluster de organizaciones cultural y geográficamente cercanas, con el objeto de crear un espacio en el que la transferencia y creación de conocimiento resulte lo más eficaz y eficiente posible.

2. CREACIÓN, TRANSMISIÓN Y DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO.

Tal y como dicen Krogh, Ichijo y Nonaka (2000) el conocimiento no es siempre detectable, aparece espontánea e impredeciblemente; el éxito en su creación depende sobre todo de la relación entre los miembros de las organizaciones más que de sus sistemas de información, puesto que las habilidades humanas que impulsan la creación de conocimiento tienen mucho más que ver con las relaciones y la formación de comunidades que con bases de datos. Sostienen también que el

conocimiento se crea dinámicamente en interacciones sociales y su proceso de creación depende de quién participe en él y como lo haga.

Esto es así debido a que el ser humano es un “todo físico-químico-biológico-psicológico-social-cultural-espiritual” (Martínez, 2000) que funciona como una estructura integrada, esto quiere decir que la “estructura” de los “sistemas” múltiples de un cuerpo humano alude a las interrelaciones básicas que controlan su conducta. En consecuencia, en los sistemas humanos la estructura incluye el modo de tomar decisiones, las “políticas operativas” a través de las cuales transformamos percepciones, metas, reglas y normas en actos; resulta pues evidente que las personas tienen capacidad de influir en los demás, así su éxito no dependerá únicamente de él sino de los actos de todos los demás integrantes del sistema.

De lo hasta ahora expuesto, se desprende que el conocimiento que más dificultades presenta en su transmisión es el conocimiento tácito, ya que, primero hay que explicitarlo para luego transmitirlo, siendo la primera fase (explicitación) la que resulta más problemática. Esto es así debido a que el conocimiento tácito está ligado a los sentimientos, la experiencia personal y el movimiento corporal, lo que implica su dificultad de transmisión a otras personas así como la necesidad de una estrecha proximidad física durante la realización del trabajo (Krogh, Ichijo y Nonaka, 2000).

Como ellos, muchos otros autores hablan de la importancia vital del establecimiento de relaciones para la creación de conocimiento. Así Collison y Parcel (2001) hablan del establecimiento de “comunidades de práctica o redes de capacitación” que tratarán de mejorar el rendimiento mediante la puesta en común de conocimientos internos y externos y prácticas positivas. Estas comunidades pueden subdividirse en “comunidades de objetivo o redes de consecución” encargadas de obtener objetivos empresariales concretos mediante la utilización de forma conjunta de los conocimientos de sus componentes. Estas prácticas, además de crear conocimiento aportan un gran valor al individuo que al sentirse miembro de una comunidad se siente más motivado y su estímulo laboral se ve incrementado.

Parece pues evidente que la transmisión de conocimiento tácito, tanto inter-individuos como inter-organizaciones, supone una estrecha proximidad física entre los individuos implicados en la misma; por lo que podemos concluir que la importancia del Capital Relacional es fundamental para que la transferencia del mismo tenga el mayor número de probabilidades posibles de llegar a buen puerto.

Todo esto conlleva la necesidad de la creación de un espacio común en el que se comparte y se trata de crear conocimiento, puesto que de este modo se facilita la posibilidad de “exteriorizar conocimiento”, esto es expresar con palabras prácticas y juicios comunes aquello que hasta ese momento únicamente se encontraba en el interior de las personas; lo que puede derivar en la creación de conceptos, es decir en la explicitación y concreción de conocimiento tácito compartido por diversas personas, organizaciones, etc.

Si en estos sistemas se aplica el pensamiento sistémico (Senge, 1990) se desarrollará en el sistema una sensibilidad hacia las interconexiones sutiles que permitirá:

- Ver las interrelaciones en vez de las concatenaciones lineales de causa-efecto y
- Ver procesos de cambio en lugar de “instantáneas”

de tal manera que toda influencia será a la vez causa y efecto no existiendo influencias unidireccionales, siendo la clave del equipo la relación que surge y crea lo que el autor denomina “alineamiento”, es decir, un grupo de personas que funciona como un todo.

Para que esto ocurra en las relaciones, sus componentes deben de partir de una postura de total apertura: los individuos están dispuestos a compartir los pensamientos y dejarse influenciar por los demás, se suspende la certidumbre en presencia del otro; cabe aclarar que entendemos que la apertura es una característica de la relación y no del individuo, es una postura que debe adoptar el individuo para establecer una relación positiva que permita crear conocimiento.

Podemos seguir citando un buen número de autores especializados en la gestión del conocimiento y valoración del capital intelectual para llegar a la conclusión de que hay un denominador común de todos ellos:

- El conocimiento que más dificultades presenta a la hora de ser compartido y transmitido es el conocimiento tácito, tanto individual como social.
- La base de la transmisión del mismo son las relaciones que se establezcan entre los individuos que disponen del conocimiento y aquellos que intentan adquirirlo.
- El éxito que conllevará una creación de conocimiento “cuya suma será superior a la suma de las partes” se basa en la simbiosis que se pueda generar en el grupo (convivencia con el nuevo concepto).

Si partimos de la base de que lo que todos los agentes económicos tienen en común es el deseo de maximizar su función de utilidad, cualquier estudio que tenga por objeto la valoración de activos intangibles desconocidos hasta el momento supone un paso más hacia la optimización buscada de la competitividad real.

3. EL CONOCIMIENTO GENERADO EN LA COOPERACIÓN INTER-EMPRESARIAL. LA SOCIALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO BASE DEL DESARROLLO REGIONAL.

La cooperación inter-empresarial es una de las pautas necesarias para incrementar la competitividad y asegurar la permanencia en el mercado.

La facilidad que supone la proximidad geográfica ha hecho que en los últimos 15 años el concepto de “cluster” haya sido una de las fuentes principales de inspiración y expansión de lo que se ha venido en denominar el “desarrollo regional” en Europa (Legendijk y Cornford, 2000).

Los factores que han auspiciado el desarrollo de estas organizaciones han sido principalmente:

- a) Los procesos de descentralización político-administrativa acaecidos en un buen número de países de la Unión Europea.
- b) Los requisitos de los fondos estructurales que, para participar en los programas de cohesión destinados a impulsar organizaciones de desarrollo regional, estipula la UE.

De esta forma llegamos a un estado en que el *nexus* sustantivo del desarrollo industrial está formado por la función Industria-Gobierno-Región; derivándose de ello que la colaboración Gobierno-Industria se perfila como un nuevo factor de desarrollo socioeconómico.

Esto es así entre otros motivos por la existencia de una tendencia a la concentración cognitiva (Ahedo, 2003): “A medida que una actividad se concentra en un determinado territorio, las personas, grupos y organizaciones van desarrollando las competencias y capacidades cognitivas, técnicas y tácitas sobre el proceso correspondiente de la misma, convirtiéndose con el tiempo en el principal factor de producción y en la base para su transformación. En definitiva, son el factor clave a tener en cuenta a la hora de desarrollar cualquier política de innovación y formación”.

Ante este estado de cosas, el gobierno regional, desde su proximidad (Evans, 1995) y participación, puede gestionar de forma técnica y pro-activa los problemas y necesidades de los diferentes sectores de actividad, y así fundamentar sus recursos y programas.

En definitiva, el funcionamiento del *nexus* Industria-Gobierno-Región se puede considerar como uno de los ejes claves del desarrollo socio-económico. La relación sinérgica entre Gobierno y Organizaciones tiene en el nivel regional su relación más sustantiva.

Consciente de esta necesidad, el Gobierno Vasco se inspira en la receta “cluster” para llevar a cabo una política industrial que indirectamente transformará la forma y el contenido de su relación con la industria; hecho que derivará en el nacimiento de una serie de “clusters” tanto industriales como con otros fines socio-económicos (medio ambiente, desarrollo y transferencia del conocimiento, ...) que se convierten en un instrumento de política económica.

En este sentido el nacimiento en la Comunidad Autónoma del País Vasco del CLUSTER DEL CONOCIMIENTO/EZAGUTZAREN CLUSTERRA o Agrupación del Conocimiento en Gestión Empresarial/Enpresa Kudeaketarako Ezagutzaren Cluster Elkartea ha posibilitado la creación de un espacio común inter-organizacional, en el que al tratar de explicitar el conocimiento tácito organizacional se consigue explicitar el conocimiento propio, transmitirlo y crear nuevo conocimiento.

Antes de continuar vamos a fijar una definición del citado término. De entre todas las definiciones, conceptos e interpretaciones que de él y de sus sinónimos podemos encontrar, en este trabajo nos vamos a centrar en el proporcionado por Porter, ya que ha sido este autor el que realizó el estudio para la implantación de los Cluster en la Comunidad Autónoma Vasca.

Las características de estos se aproximan en gran medida a la definición por él concebida: “un grupo de empresas interconectadas y de instituciones asociadas, geográficamente próximas, ligadas por actividades e intereses comunes y complementarios” (Porter, 1998, pág. 199).

Este enfoque resulta próximo a otros términos y experiencias desarrolladas, como distrito industrial, milieu innovador, sistema productivo local, sistema regional de innovación, ... que comparten con el concepto cluster arriba indicado un gran número de características; lo que conlleva que en ocasiones se adopten unos u otros de forma indistinta, por lo que cabría aplicar aquí el comentario que DeBresson y Ámese (1991) realizan en referencia al término “network”: “Los intercambios interdisciplinarios pueden ocasionar en ocasiones perversas esterilizaciones cruzadas, porque metáforas heurísticas pueden ser usadas con significados tan diferentes que el resultado final que producen es más de confusión, que de clarificación” (pág. 363).

En cualquier caso, el núcleo de la acepción de “cluster”, en nuestro caso, se encuentra tanto en la inter-relación como en la proximidad geográfica de las organizaciones que lo componen, así como en la consideración que de lo anterior se derivan ventajas tanto económicas como competitivas.

Como ya se ha comentado anteriormente, la transmisión de conocimiento tácito, tanto inter-individuos como inter-organizaciones, supone una estrecha proximidad física entre los individuos implicados en la misma; ésta se verá potenciada por la existencia de un espacio común en el que se comparta y trate de crear conocimiento, ya que estamos ofreciendo mecanismos que facilitan la posibilidad de “exteriorizar conocimiento”.

Parece, por lo tanto bastante obvio que la transmisión resultará mucho más sencilla entre organizaciones geográfica y culturalmente próximas, dado que incluso antes de establecer cualquier tipo de vínculo, el hecho de pertenecer a un área socio-económica común hace que se compartan conocimientos, legislación, formas de hacer, etc., lo que facilita el posterior entendimiento inter-organizacional.

Además de lo anterior, será más fácil poner en contacto a los miembros de las organizaciones para que mediante una combinación de observación, descripción oral, imitación, experimentación y ejecución en común, la anterior transmisión pueda llevarse a cabo en períodos de tiempo que resulten aceptables para las compañías implicadas; es decir, que lleguen a tiempo para incrementar su Capital Intelectual y, consecuentemente, aumenten tanto su competitividad como su rentabilidad.

4. EL “CLUSTER DEL CONOCIMIENTO / EZAGUTZAREN CLUSTERRA” COMO FACILITADOR DE LA SOCIALIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA COMUNIDAD DEL PAÍS VASCO.

Con objeto de que la transmisión del conocimiento se lleve a cabo tanto intra como inter- organizaciones, en 1996 nace La Agrupación del Conocimiento en Gestión Empresarial/Enpresa Kudeaketarako Ezagutzaren Cluster Elkartea mejor conocido por el CLUSTER DEL CONOCIMIENTO / EZAGUTZAREN CLUSTERRA.

La Agrupación del Conocimiento en Gestión Empresarial/Enpresa Kudeaketarako Ezagutzaren Cluster Elkartea quiere ser un medio por el que se trata de potenciar tanto la transferencia como la creación de conocimiento inter-organizacional. Este organismo nace impulsado por el Gobierno y las Instituciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) con la vocación de “*ser un foro en el que sistematizar la cooperación entre los distintos agentes que forman parte de la cadena de valor de conocimiento en gestión empresarial: mundo académico, consultoría, organismos institucionales y empresas; destinado a afrontar los problemas que presentan las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), favoreciendo la creación de conocimiento propio, el aumento de la capacidad de aprendizaje, la estructuración del conocimiento, ... en las mismas*”.

Ante lo expresado anteriormente, podríamos pensar que estamos hablando de una red de trabajo o “network”; no es así, una “network” se basa en relaciones, frecuentemente contractuales, entre sus miembros, con objetivos empresariales compartidos y con una pertenencia al grupo restringida (Humphrey y Schmitz, 1995; Bergman y Feser 1999, Enright y Ffwocs-Williams, 2000; Goekholt y Thuriaux, 1999; Isaksen y Hauge, 2002; ...), mientras que los ejemplos de colaboración contractual entre empresas en clusters son relativamente escasos.

En el caso que nos ocupa, esta diferencia es mucho más palpable, pues la relación entre las entidades que componen el Cluster está más basada en un vínculo de tecnología/conocimiento/innovación que en vínculos comerciales; el establecimiento de este vínculo inter-socios debe suponer la existencia de una ventaja competitiva para los mismos que redunde en un incremento de sus activos intangibles (financieros), lo que explicaría su existencia y permanencia.

Esta misión del Cluster de Conocimiento se despliega y materializa mediante una serie de actividades que se estructuran de la siguiente forma:

1. Internacionalización:
 - a) Misiones internacionales a los centros más prestigiosos en materia de gestión del conocimiento e innovación.
 - b) Acogiendo misiones de otros países.
 - c) Participación en redes, proyectos y congresos internacionales.
 - d) Celebración de jornadas internacionales.
2. Transferencia de conocimiento
 - a) Foros de intercambio de conocimiento (gestión del conocimiento y capital intelectual, gestión de la tecnología y la innovación, personas y organización)
 - b) Foro de intercambio de conocimiento en gestión: universidad-empresa (gestión por procesos, crecimiento, internacionalización, mini fábricas, participación de las personas, orientación al cliente, transformación y cambio radical, innovación y desarrollo tecnológico, estrategias de especialización, estrategias de diversificación, gestión de proveedores de automoción de 1er. nivel, gestión del conocimiento, cooperación e integración, calidad total EFQM, gestión de la tecnología y la innovación, diseño y desarrollo de productos) que se han materializado en 62 casos de empresas de gestión avanzada.
 - c) Portal de la Gestión: página web del Cluster a la que puede acceder cualquier usuario, salvo al texto de los informes, para cuyo acceso se necesita clave.
 - d) Currículas en gestión: “curso experto en gestión de la tecnología y la innovación” (3 ediciones) y “habilidades y actitudes directivas” (2 ediciones) Actividad a extinguir.
3. Sensibilización de la necesidad de innovar en gestión para la sostenibilidad de las empresas:
 - a) Participación en conferencias y seminarios dentro y fuera de la CAPV.
 - b) Jornadas de difusión y sensibilización.
 - c) Comunicación e información a socios (boletín corporativo trimestral, boletín de noticias electrónico)
 - d) Publicaciones.

Como se puede apreciar, estas acciones están destinadas principalmente a facilitar la socialización del conocimiento entre las empresas y organizaciones de la CAPV, en cumplimiento de su objetivo principal “*el fomento de la transferencia e intercambio del conocimiento*” .

Pero estas actividades que promueve y desarrolla es una ocasión donde se encuentran numerosas organizaciones y de diversos tipos, y de esta relación puede producirse una transferencia de conocimiento pero también puede materializarse un incremento del Capital Relacional.

Dicho de otra forma, en el transcurso de la participación en estas actividades pensamos que emergen conocimientos de la organización y se cambian rutinas de trabajo, no sólo como consecuencia de las actividades “formales” realizadas, sino también tras conversaciones mantenidas por ejemplo: en una determinada misión, tras la lectura de un informe presentado por otra compañía, se visita una determinada organización, tras compartir experiencias en un foro, etc.

La mayoría de los estudios sobre cluster, tal y como dice Hoen (1999) versan sobre la difusión de innovaciones; a su vez, la mayoría de los estudios empíricos realizados están basados en análisis de vínculos en la cadena de valor, debido a la mayor disponibilidad de datos. Como consecuencia, los patrones de difusión de las innovaciones se asemejan a los patrones de los vínculos de la tabla input-output (I-O) y los resultados empíricos de los estudios basados en vínculos productivos sirven para extraer conclusiones acerca de la cooperación de las empresas en esfuerzos innovadores.

Así los análisis de clusters más habituales se fijan en vinculaciones intra e inter-sectoriales, debido en buena medida a que la existencia de datos estadísticos facilita la realización de estudios cuantitativos que resultan comparables incluso a nivel internacional.

Otros análisis cluster se centran en las vinculaciones intra e inter grandes conjuntos de industrias, de los que se obtienen datos utilizables para estudiar políticas industriales y tecnológicas y mejoras en los (des)acoplamientos entre los organismos de investigación públicos, centros de educación superior y la industria.

En cualquier caso, según Bergman y Feser (1999) los análisis clusters más frecuentes han consistido en estudios altamente “estilizados” de determinados sectores, en los que los métodos utilizados no suelen responder a un modelo teórico establecido.

Por regla general, tras la identificación de la actividad principal del cluster, el análisis suele pasar a intentar desentrañar los lazos relacionales existentes entre las empresas de la misma actividad y, en menor medida, con el resto de organizaciones; estos estudios normalmente descansan sobre investigaciones muy trabajadas (entrevistas in situ, análisis Delphi, ...). Esto conlleva por un lado que al centrarse el estudio en las relaciones visibles, no se suelen captar las subyacentes y, por otro que los estudios resultan tan singulares que difícilmente pueden ser comparados con los de otros lugares y se pueden extraer conclusiones generales.

Por otro lado, hay autores como Bell y Albu (1999) que propugnan que los análisis de clusters se centren en el estudio de los sistemas de conocimientos, en lugar de hacerlo, como ha sido más habitual, en los sistemas de producción. Esta teoría se podría apoyar en el hecho de que la clusterización favorece el intercambio de conocimiento tácito entre individuos de diferentes organizaciones.

Transcurridos casi nueve años desde su creación entendemos que puede ser un buen momento para hacer un análisis sobre el cumplimiento de su objetivo principal: *“Incrementar la competitividad de las organizaciones mediante el aumento de su capital intelectual, valiéndose de la creación de conocimiento que se deriva de la transferencia del mismo, llevada a cabo a través de la creación de espacios en los que pueda surgir y afianzarse capital relacional inter-organizaciones socias”*, pero también de su contribución al desarrollo del Capital Relacional de las organizaciones vascas y, por consiguiente, hacer consciente explicitándolo el cumplimiento de ésta misión complementaria que no deja de ser de menor importancia que aquella.

5. EL CLUSTER DE CONOCIMIENTO COMO IMPULSOR DEL DESARROLLO DEL CAPITAL RELACIONAL DE LAS EMPRESAS DE LA CAPV.

Lo que denominamos Capital Relacional, se puede identificar como el componente más intangible del Capital Negocio, aunque también formaría parte del Capital Social, ya que incluye una de las dimensiones que según Nahapiet y Ghoshal (1996) este presenta: la dimensión cognitiva, por la que los miembros, en nuestro caso el Cluster, basándose en el principio de confianza mutua, participan del interés o de la actitud de querer compartir tanto sus conocimientos como sus cuestiones en el seno del mismo.

De esta forma, en el actual entorno socio-económico, una de las fuentes de ventaja competitiva es el establecimiento de grupos interdisciplinarios en los que individuos pertenecientes a diferentes disciplinas, con distintos conceptos, métodos, datos y términos, se organizan en torno a un problema común, con un esfuerzo común y donde existe una intercomunicación continua y un espíritu integrador. Se trata por todos los medios de evitar posturas críticas que desechen de forma sistemática las aportaciones de las propuestas criticadas.

Esto se puede translucir en la aparición de determinadas situaciones dentro de las organizaciones que, hasta llegado el momento de realizar el análisis del “proceso” que llevaría a la emergencia de conocimiento y/o a un nuevo aprendizaje y posterior innovación, eran desconocidas por la misma. Por ejemplo:

- a. Barreras dentro de la organización: visión y estrategias no procesables, estrategias no vinculadas a objetivos personales, de equipo o de departamento, estrategia no vinculada a la asignación de recursos, feedback táctico y no estratégico. [del modelo de cuadro de mando integral, Kaplan y Norton (1997), Gestión 2000, Barcelona]
- b. Barreras inter-organizaciones: temor a que compartir información pueda conllevar un deterioro de la rentabilidad del negocio o una pérdida de poder.

En otras palabras, crear un *Ba* (Hiroshi Shimizu, 1995) o contexto propicio en el que resulte posible compartir, crear y utilizar conocimiento, donde participan distintas organizaciones, incluidos organismos públicos y universidades.

Este entorno favorece la expansión del aprendizaje productivo y la creatividad gracias a la relación dialéctica entre el conocimiento contextual local y el conocimiento codificado local y trans-local, lo que facilita la innovación y la provisión y utilización de servicios avanzados en las organizaciones socias. De igual forma, es un espacio que se encarga también de (Callejón, 2003):

- Proveer de información y difundir ideas.
- Actuar como un demandante sofisticado.
- Velar porque las instituciones públicas (universidades, centros de investigación, administraciones públicas, ...) cultiven sus relaciones con el mundo empresarial.

Por todo lo dicho anteriormente, nos atrevemos a afirmar que el hecho de intentar generar ese *ba*, supone que una de las labores prioritarias del Cluster es fomentar el establecimiento de relaciones entre sus socios; esto es, el “trabajo constructivo” (Marshall, 1927) consistente en un incremento de la competitividad de los socios, medible mediante atributos cuantitativos, se compagina con una base orgánica representada por los usos y costumbres, es decir, las instituciones informales que surgen y crecen fácilmente de la acumulación de experiencias comunes entre individuos interrelacionados (Callejón, 2003).

Esto último debe producir un incremento en el Capital Relacional proporcionado por el trato personal, sobre el que se construye la confianza y el intercambio de conocimientos altamente contextuales de los socios. En definitiva, nos encontramos con un componente de su Capital Intelectual (el Capital Relacional) que, al no disponer de información suficiente para establecer indicadores de valor en términos cuantitativos, únicamente podremos valorar en términos cualitativos.

El establecimiento de indicadores cualitativos que mida la existencia de este Capital Relacional entendemos que es beneficioso no sólo para el Cluster, sino para el resto de los organismos en general pues se trataría de desarrollar un modelo de medición de Capital Intelectual que sea capaz de facilitarnos datos sobre un componente no suficientemente evaluado hasta el momento, cual es el valor que se genera entre los miembros de agrupaciones, concentraciones, redes, ... de empresas para aflorar, transmitir, explicitar, ... conocimiento tácito tanto individual como social.

La Agrupación del Conocimiento en Gestión Empresarial/Enpresa Kudeaketarako Ezagutzaren Cluster Elkartea, intentará fijar los atributos más significativos del Capital Relacional por él generado a sus organizaciones socias, además de tener información para desarrollar medidas prescriptivas en el camino del incremento de transmisión de conocimiento tácito inter-miembros; es decir, como cualquier otra organización, trata de maximizar su función de utilidad, a sabiendas de que su producto y resultados son de todo punto intangibles, aunque no por ello menos importantes: *La emergencia y transmisión de conocimiento tácito que dé como resultado un proceso de innovación (incremento de competitividad) en sus organizaciones socias.*

Como conclusión final diremos que nuestra aportación no intenta ser mas que un factor de reflexión de la función de utilidad de los agentes económicos intervinientes para ayudar a cumplir uno de los objetivos comunes a todos ellos: *“Maximizar la función de utilidad mediante el incremento de conocimiento y a través del desarrollo del capital relacional”.*

BIBLIOGRAFÍA

- AHEDO, M. (2002) El sistema socio-institucional de la economía industrial: Las asociaciones-cluster de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Tesis Doctoral, Dep. Sociología; Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Leioa.
- BELL, M.; ALBU, M. (1999) Knowledge systems and technological dynamism in industrial clusters in developing countries, World Development vol. 27, núm. 9, págs. 1715-1734.
- BELLANDI, M. (2003) Sistemas productivos locales y bienes públicos específicos, Ekonomiaz, 2º cuatrimestre, núm. 53, págs. 50-73.
- BERGMAN, E.M.; FESER E.J. (1999) Industrial and regional clusters_ Concepts and comparative application, Regional Reserch Institute, West Virginia university, www.rri.wvu.edu/webBook/Bergman-Freser/contetns.htm.
- BROOKING, A. (1997) El capital intelectual: el principal activo de las empresas del tercer milenio, Paidós, Barcelona.
- BUENO E. Y Otros (2001-2004) Documentos Intellectus, Instituto de Administración de Empresas (IADE), Madrid.
- BUENO, E.; RODRÍGUEZ, o.; SALMADOR, M.P. (2003) El capital social en el capital intelectual de las organizaciones: propuesta y contraste empírico de un modelo de medición y gestión, Actas del XIII congreso de ACEDE.
- CALLEJÓN, M. (2003) En busca de economías externas, Ekonomiaz, 2º cuatrimestre, núm 53, págs. 74-88.
- CLUSTER DEL CONOCIMIENTO (2001) De la teoría a la práctica en el Capital Intelectual: una experiencia pionera en el País Vasco, Porfessional Management Publicaciones (PMP), Bilbao.
- CLUSTER DEL CONOCIMIENTO (2003) Las claves de la gestión de la satisfacción del cliente, Porfessional Management Publicaciones (PMP), Bilbao.
- COLLISON, C.; PARCELL, G. (2001); La gestión del conocimiento : Lecciones prácticas de una empresa líder, Paidós, Barcelona.
- DeBRESSON, C.; AMESSE, F. (1991) Networks of innovations. A review and introduction to the issue , Research Policy, págs. 363-379.
- ENRIGHT, M.; FFOWCS-WILLIAMS, I. (2000) Local partnership, Clusters an SME globalisation, OECD workshop paper, www.oecd.org.
- EVANS, p. (1995) Embedded Autonomy. State intervention and industrial development, Princeton University Press.

- HOEN, A. (1999), Three variations on identifying clusters, OECD workshop paper, www.oecd.org/dtsi/sti/s_u/inte/nis/Clusters/clusters.htm.
- HUMPHREY, J.; SCHMITZ, h. (1995) Principles for promoting clusters & networks of SMEs, Small and Medium Enterprises Branch, Reino Unido.
- KAPLAN, S.R.; NORTON, D.P. (1997) El cuadro de mando integral, Gestión 2000, Barcelona.
- KOYRE, A. (1973) Del mundo cerrado al universo infinito, Siglo XXI, México.
- KROGH, G.; ICHIO, K.; NONAKA, I. (2000) Facilitar la creación de conocimiento: Cómo desentrañar el misterio del conocimiento tácito y liberar el poder de la innovación, Oxford University Press, México.
- LAGENDIJK, A.; CONRNFOR, J. (2000) Regional institutions and knowledge – tracking new forms of regional developmental policy, Geoforum, vol. 31, núm. 2, págs. 209-218.
- LARREA, M. (2003) Clusters y territorio: retos del desarrollo local en la Comunidad Autónoma del País Vasco, Ekonomiaz, 2º cuatrimestre, núm. 53, págs. 138-159.
- MARSHALL, A. (1927) Industry an trade, Macmillan, London.
- MORALES, L.; PEÑA, I. (2003) Dinamismo de nuevas empresas y clusters naturales: evidencia de la Comunidad autónoma del País Vasco, 1993-1999, Ekonomias, 2º cuatrimestre, núm. 53, págs. 160-184.
- NAHAPIET, J.; GHOSHAL, S. (1996) Social Capital, Intellectual Capital and the organizational advantage, Academy of management review, vol. 23, núm. 2, págs. 242-266.
- NAVARRO, M. (2003) Análisis y políticas de clusters: teoría y realidad, Ekonomiaz, 2º cuatrimestre, núm. 53, págs. 14-49.
- PORTER, M.E. (1987) Ventaja competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior, Continental, México.
- PORTER, M.E. (1990) The Competitive Advantage of Nations, The Macmillan Press London y Basingstoke,.
- PORTER, M.E. (1998) Ser competitivos. Nuevas aportaciones y conclusiones, Deusto, Bilbao.
- PRIOGINE, I.; STENGERS, I. (1979) La nouvelle alliance. Métamorphose de la science, Gallimard, Paris..
- RIVERA, o. (2003) El cluster del conocimiento en gestión empresarial en el País Vasco: aplicación de la metodología de M. Porter a su definición, análisis y potencial diagnóstico, Ekonomiaz, 2º cuatrimestre, núm. 53, págs. 184-221.
- SENGE, P. (1990) La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje, Granica, Barcelona.
- STEWART, T.A. (1997) La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual, Granica, Barcelona.