



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

CAPITAL INTELECTUAL COMO GENERADOR DE CONOCIMIENTO SIGNIFICATIVO EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS PÚBLICAS

¹Dr. Ángel Nava Chirinos (angelnavach66@hotmail.com), ²Zandry Nava, ³Angel Nava Porto, ⁴Maria Marín, ⁵Milangela Romero, ⁶Luis Belloso, ⁷Renee Hernández, ⁸Dirmero Paz, ⁹Blanca Uzcategui, ¹⁰Leonardo Galban

^{1,3,4,5,6,8 y10} Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, ²Investigador Independiente, ⁷Universidad del Zulia, ⁹Universidad de Falcón

RESUMEN:

El propósito de esta investigación fue determinar el Capital Intelectual como generador de conocimiento significativo en las instituciones universitarias públicas. La investigación fue de tipo descriptivo, de campo, con diseño no experimental – transeccional. La población se constituyó por veintiocho (28) docentes de las instituciones universitarias con estudios postdoctorales y acreditados como investigadores en el programa de estímulo a la innovación e investigación del Ministerio de Ciencia y Tecnología. Se aplicó una encuesta tipo cuestionario a través de un instrumento con cinco (5) alternativas de respuesta, con un total de 80 ítems entre las dos variables. Se midió la validez de contenido, mediante el criterio de diez (10) expertos en materia de gerencia de recursos humanos, metodología de la investigación y gerencia empresarial; asimismo, se aplicó el discriminante a través del paquete estadístico SPSS 17.0, el cual arrojó una confiabilidad de 0,98, demostrando con ello una muy alta confiabilidad. Las conclusiones permitieron identificar la presencia de los elementos del capital humano y estructural, sin embargo al analizar los elementos del capital relacional en el sector universitario público, se determinó que los indicadores de mecanismos de vinculación, asociación y cooperación están relacionados de manera considerable, aunque un pequeño porcentaje no se observó de esa manera dejando así una alerta a las autoridades correspondientes.

Palabras Clave: Capital Intelectual, Instituciones, Universitarias, Públicas.

INTELLECTUAL CAPITAL AS A GENERATOR OF SIGNIFICANT KNOWLEDGE IN PUBLIC INSTITUTIONS UNIVERSITY

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the Intellectual Capital as generating significant knowledge in public colleges. The research was descriptive, field, experimental



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

design with non - transactional. The population consisted of twenty-eight (38) teachers of universities with accredited and postdoctoral researchers in the stimulus program to innovation and research of the Ministry of Science and Technology Studies. A survey type questionnaire was applied through an instrument with five (5) possible answers, with a total of 80 items between the two variables. Content validity was measured by the criterion of ten (10) experts in human resource management, research methodology, and business management, also, the discriminant was applied through SPSS 17.0, which threw a reliability of 0.98, demonstrating a very high reliability. The findings led to identify the presence of the elements of human and structural capital, however to analyze the elements of relational capital in the public university sector, it was determined that indicators of linkage mechanisms, partnership and cooperation are related significantly, though a small percentage was not observed thus leaving an alert to the appropriate authorities.

Keywords: Intellectual Capital, Institutions, University, Public.

Introducción.

Para toda organización del mundo, el capital intelectual conocido también como capital intangible, es lo que hace que cada una de estas brinde sus servicios a sus clientes, todo esto asociado a las capacidades de cada individuo basadas en conocimiento a través de su vida, engranadas por igual a su desarrollo, bien sea a niveles personales como profesionales, en una región, estado u otro país, el desarrollar sus habilidades hará que cada día las instituciones de educación universitarias posean el mejor personal que las lleve al logro de su excelencia. Caso particular y el cual se observo a lo largo de la investigación, fue el determinar el capital intelectual en el sector universitario público, determinando en ellas los componentes tales como: capital humano, capital estructural y capital relacional, que orientan la generación de conocimiento significativo, los cuales ya finalizada la investigación, se pudo determinar en algún grado de significancia la presencia de ellos así como de sus componentes y/o características. Que permitieron definir conclusiones y recomendaciones en función a los hallazgos encontrados en las unidades objeto de estudio.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Bases teóricas

A efectos de poder realizar un análisis sistemático y coherente de las variables objeto de estudio, a continuación se presentan las conceptualizaciones y/o soportes teóricos de diferentes autores que permitieron realizar un esbozo de las mismas, lo cual se señala a continuación;

.- Capital Intelectual

Se define como la acumulación de conocimiento que crea valor o riqueza cognitiva poseída por una organización, compuesta por un conjunto de activos intangibles “intelectuales” o recursos y capacidades basados en conocimiento, que cuando se ponen en acción, según determinada estrategia, en combinación con el capital físico o tangible, es capaz de producir bienes y servicios capaces de generar ventajas competitivas o competencias esenciales en el mercado para la organización. (Bueno 2006). Dentro de ese marco, básicamente el capital intelectual se define como los conocimientos que posee la persona, que a lo largo de su vida este los ha adquirido para beneficios personales combinados con las organizaciones que los poseen, así lo transmite en el concepto Bueno, el cual se compara en gran parte con el de Carrión (2007), el cual coincide que es un concepto basado en los conocimientos de una determinada persona, este autor también agrega la denominación otorgada como capital intangible, donde hace hincapié en la motivación y las relaciones entre ellos y sus clientes, la relación entre estos dos autores servirá como base fundamental para el desarrollo en cuanto a los componentes que posee el capital intelectual, logrando así ser parte importante para la presente investigación.

.- Capital Humano

De acuerdo a los autores Edvinsson y Malone (2004), el capital humano combina formación, habilidades, destrezas, inventiva y capacidad de los empleados de una organización para llevar a cabo con eficiencia las tareas vinculadas a su puesto de trabajo.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

En la posición de Caredda, D'Egidio y Gasperini (2004), el capital humano se conforma para ofrecer contribuciones humanas directas que dan alma a la organización ya que son las personas quienes aportan competencias y sus capacidades potenciales para contribuir con el logro de los objetivos institucionales, formación, experiencia, actitudes, trabajo y expresión de cada individuo, donde se combinan para contribuir a la creación de valor. En virtud, a lo expuesto anteriormente los autores citados, hacen referencia al capital humano como el primordial y esencial para cualquier organización, que se orientan a los logros de los objetivos, aportan la formación, experiencia, actitudes entre otros, que en conjunto forman la creación de valores, Malone menciona las habilidades que posee el individuo al combinar todos estos aspectos los cuales lo llevan a la eficiencia de las tareas asignadas. Incluyen además, actitudes, desarrollo personal y experiencia como se dará a conocer a continuación:

Formación

Consiste en una actividad cuyo objetivo es descubrir, desarrollar y/o reforzar habilidades que delinean acciones, actitudes y comportamiento de los individuos. Podría definirse como el proceso sistemático, planificado que permite desarrollar conocimiento, actitudes y valores, facilitando la generación de procesos de cambio sobre la competitividad interna y externa, que a su vez; introducen cambios reales en la metodología de gestión. La formación profesional se entiende, como todos aquellos estudios de aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar, adecuar el conocimiento, habilidades de los actuales y futuros trabajos a lo largo de toda la vida. Lo anteriormente expuesto, define la formación como los estudios adquiridos por el individuo bien sea para incorporarse, reincorporarse o actualizar los aprendizajes que estos adquieren en toda su vida, la idea básica de la formación es darle a estas personas las herramientas necesarias para lograr aumentar tanto conocimientos como habilidades intrínsecas de cada uno de ellos, generando así las capacidades individuales.

Experiencia



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Lazzati (1999), citado por Gómez (2006), indica que la experiencia es un elemento importante en el desarrollo de las competencias. Desde esta perspectiva la experiencia se concibe como todos los elementos teóricos prácticos que un individuo adquiere, siendo estos útiles para alcanzar logros planteados. Así mismo, la experiencia de un individuo es un aspecto importante para el desempeño en el trabajo, su variedad y diversidad genera en las personas mayor creatividad y propósitos de cometer nuevos procesos de diversificación. Es por ello que, Quintillan y Quintillan (2001), citado por el mismo autor, argumentan que la experiencia puede ser: genérica, interna y externa. La genérica surge de diversas actividades no vinculadas con la empresa; la interna cuando las experiencias se logran dentro de la organización y la externa cuando es adquirida en otras organizaciones del sector.

Desarrollo profesional

Según lo menciona Gómez (2006), citando a Lazzati (1999), el desarrollo humano se encuentra vinculado con un sentimiento de realización del individuo, a través de sus propias habilidades y destrezas en el cumplimiento de metas trazadas tanto en su vida personal como laboral. Las personas que ponen en práctica iniciativas para desarrollar habilidades y destrezas de acuerdo a los conocimientos adquiridos, pueden sentirse desarrollados, auto realizados y con el deseo de seguir expandiéndose. En consecuencia, estos autores poseen relación en cuanto a que el individuo, desarrollando sus habilidades y destrezas o mejoramiento profesional, lograra alcanzar sus metas para satisfacción personal, lo cual lo lleva a un estado de auto realización. El desarrollo personal se verá vinculado siempre al individuo, la idea es mantenerse siempre en constante aprendizaje para desarrollar todos estos conocimientos.

Capacidad

Consiste en las habilidades, destrezas y talento que las personas desarrollan básicamente como fruto de la experiencia. Es un conocimiento relacionado con la forma de hacer algo.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Según Quintillan y Quintillan (2001), citado por Gómez (2006), las capacidades dependen de los siguientes elementos:

Aprendizaje: preparación individual para responder a las dinámicas de cambio, desarrollo organizacional mediante la adquisición de nuevas competencias y conocimientos. Todo aprendizaje depende de la institucionalización de una serie de mecanismos de reflexión, a través de los cuales se conduzca a la abstracción del conocimiento, el establecimiento de estos mecanismos de impregnación de conocimientos permitirá a la organización instaurar una serie de relaciones entre los sistemas de discernimiento y las situaciones del ser humano.

Trabajo en equipo: como ya se mencionó anteriormente, consiste en la colaboración con otras personas para el logro de un objetivo común de esta manera se genera sinergia positiva a través de esfuerzos coordinados. Comunicación: consiste en el intercambio de conocimientos, capacidades de emitir, recibir y compartir información. Lo cual involucra también la transferencia y comprensión de significados, en este sentido, la comunicación sirve para estimular cambios de conducta en los miembros de una organización dejando claro que para esta es base fundamental para su desarrollo.

Liderazgo: es la habilidad de influenciar en las personas para que se empeñen voluntariamente y apliquen su iniciativa en el mejor logro de los objetivos del grupo u organización. El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para que alcancen sus metas. Robbins (2004). Sin embargo, no todos los líderes son jefes ni todos los jefes son líderes. Es decir, para que una organización sea eficaz requiere de un liderazgo sólido, integrativo, resonante y humanitario, que inspire a contribuir activamente con el logro de la visión organizacional a través de sus acciones cotidianas en el contexto de trabajo.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

En relación a lo anterior, la capacidad es básicamente destrezas y talento que el individuo explora y desarrolla como base de su experiencia, todo este concepto engloba lo que es el aprendizaje, el trabajo en equipo; el cual es vital para cualquier organización, la comunicación; pilar fundamental para cualquier reto propuesto y el liderazgo algo que muchas personas deseen mas no todas poseen este privilegio, la capacidad conlleva al desarrollo.

Actitud

Las actitudes son evaluaciones duraderas de diversos aspectos del mundo social, evaluaciones que se almacenan en la memoria. Igualmente, Robbins (2004), define actitud como la tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo, a responder de un modo bastante persistente y característico, por lo común positiva o negativamente, a favor o en contra, con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos - materiales, o a una persona o grupo de personas. Por consiguiente las actitudes son evaluaciones duraderas de diversos aspectos del mundo social, evaluaciones que se almacenan en la memoria. Igualmente, Robbins (2004), define actitud como la tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo, a responder de un modo bastante persistente y característico, por lo común positiva o negativamente, a favor o en contra, con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos - materiales, o a una persona o grupo de personas, que definen el comportamiento y/o accionamiento del individuo en el contexto real en el cual interactúan.

.- Capital Estructural

Para Collis y Montgomery (1995), citado por Moreno (2007), la importancia del capital estructural depende de su grado de contribución a la creación de una diferencia competitiva cuando las empresas poseen activos específicos, los cuales no pueden ser copiados por la competencia. En tal sentido, a medida que el carácter idiosincrasia del capital estructural



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

aumenta, las empresas deberían incentivar la inversión en recursos para gestionarlos, con el fin de reducir riesgos y aprovechar un potencial productivo. Es necesario entonces, desarrollar el capital estructural para el éxito a largo plazo, el cual no dependa de los individuos sino de la organización global.

Según Edvinsson y Malone (2004), el capital estructural incluye factores como la calidad, y los alcances de los sistemas de informática, imágenes de la compañía, base de datos patentadas, conceptos organizacionales y documentación. También puede encontrarse aquí la propiedad intelectual, incluyendo patentes, marcas y derechos de autor. Por otra parte Andriessen (2004) expresa que el capital estructural está formado por todos los recursos intangibles capaces de generar valor a la empresa. Es el conocimiento clave sistematizado, empaquetado, difundido y accesible conformado por los recursos, tecnologías, cultura y capacidad de aprender.

Compromiso

Quintillan y Quintillan (2001), citado por Gómez (2006), mencionan que los empleados que muestran un comportamiento de compromiso con la organización se esfuerzan por desarrollar niveles elevados de productividad, calidad e implicación, considerando el criterio de los autores referidos. El compromiso es un valor humano indispensable, para elevar las disposiciones y conciencias sociales en la tomas de decisiones, generando espacios de apertura que beneficien directamente el procedo de capacitación y desarrollo.

Valores

Jiménez (2008), define valores como los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuentes de satisfacción y plenitud. De igual manera, proporcionan una pauta para formular metas, propósitos personales o colectivos. Reflejan intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Este mismo autor, hace



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

mención a que en una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser), del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (visión). Es decir, los valores se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace diariamente la mayoría de los integrantes de una organización, más que en sus enunciados generales.

Estructura

Chiavenato (2007), menciona que la palabra estructura significa; la disposición u orden de las partes que componen un ser vivo, edificio, libro, programa o una organización. Significa igual la disposición u orden de los órganos o cargos que componen una organización y se forma por la agrupación de personas o recursos. Igualmente el autor, explica que las estructuras organizacionales pueden ser vistas bajo dos aspectos diferente: el vertical y el horizontal, como si fuese una grafica de doble vía o entrada. Y en el mismo orden de ideas, Gento (2000), citado por Chiavenato (2002), señala la estructura como al referimiento a las relaciones designadas entre los recursos del sistema administrativo, ya que su propósito es facilitar la utilización de cada recurso a empelarse, individual o colectivamente, a medida que el sistema administrativo intenta alcanzar sus objetivos.

Proceso de organización

Para Cantares (2010), el proceso de organización básicamente conlleva a una estabilidad para lograr un trabajo en armonía y de forma coherente cuando se quiere lograr una meta; puesto que en todo organismo hay diversas tareas que se deben llevar a cabo y se debe dividir el trabajo, gracias a esto se pueden lograr metas más complejas de acuerdo a su relevancia en la organización. También hace mención a que si la organización desea producir de manera más eficiente se debe trabajar en equipo coordinadamente, puesto que si cada quien trabaja por separado la producción será en menor cantidad.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

En este sentido, lo que se espera de una organización es disponer de una estructura organizativa a través de la cual los empleados cooperen sistemáticamente para el logro de objetivos comunes. En la organización participan los sistemas, definidos como procesos, procedimientos y mecanismos de resolución de conflictos. Desde esta visión, Gil (1999), citado por Cantares (2010), plantea que la organización como sistema social abierto se relaciona con el entorno, caracterizándose por:

Equilibrio: el sistema tiende a desequilibrarse cuando una parte se descompensa.

Capacidad de retroalimentarse: el sistema se controla en base a informaciones sobre resultados obtenidos.

Interdependencia interna: cualquier acción sobre una parte de la estructura afecta a otra.

Capacidad de adaptación al entorno; que se convertiría en la acción institucional de integrarse a las necesidades del entorno.

Por lo tanto, el uso adecuado de la estructura organizacional y sus mecanismos integradores y de control puede contribuir a mejorar la competitividad, por cuanto las instituciones altamente innovadoras presentan una estructura organizativa que facilitan las aplicaciones exitosas de las habilidades de sus miembros. Este logro se apoya en la implantación de un nuevo enfoque, tanto de la estructura como del proceso mismo de la organización. Es por ello, que la estructura deber ser el reflejo de los objetivos y planes, debido a que las actividades se derivan de ellos; de igual manera debe representar un reflejo de autoridad con que cuenta la organización y responder a las condiciones dentro de las cuales se encuentran inmersas. Los individuos que laboran para las organizaciones, deben tener claro que los procesos organizacionales visto como sistema abierto posee un orden el cual evitara de cierta forma que todo aquello por lo que la organización lucha se vea afectado.

Innovación



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Para el americano Sherman Gee (1981), citado por Castells y Pascola (2003), afirma que la innovación es el proceso en el cual a partir de una idea, innovación o reconocimiento de una necesidad, se desarrolla un producto, técnica o servicio útil hasta que sea comercialmente aceptado. De igual manera, la innovación es detectar y/o generar cambios para así convertirlos en oportunidades de negocio. Otros autores como Martínez y Paredes (2003), consideran que la innovación es un elemento muy valioso para generar cambios en la calidad de los servicios que prestan las organizaciones. Lo cual desde la perspectiva del autor la innovación es importante para mejorar el valor de la educación y de los procesos de apoyo, las instituciones dependen de los indicadores elegidos para ello y de su análisis. Aunado a la situación, la innovación es vista como un elemento vital del cual se generan cambios para brindar calidad de servicio, todo aquello que se considere como innovador es detectado y mejorado para así convertirlo en oportunidad, otra cosa que menciona el autor es la mejora de la educación al igual que los procesos de apoyo, ya que todo esto encaja a que debe existir un mejoramiento continuo del capital que conforma las organizaciones.

.- Capital relacional

Bontis (2001) expresa que este tipo de capital, corresponde al valor que tiene la organización de relacionarse con los restantes agentes sociales, expresados en términos de nivel de integración, compromiso, cooperación, cohesión, conexión y responsabilidad social.

Es importante destacar el tipo de agente con quien se establece la conexión, diferenciando entre agentes externos e internos, dicho capital con agentes externos está integrado por las relaciones de todos aquellos grupos convencionales con los cuales la organización posee algún tipo de vínculo y pueden tener influencia en su actuación competitiva. En tal sentido se tiene que;

Mecanismos de vinculación



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Plonky (2003) y Vessuri (2002), citado por Ordoñez (2003), expresan que la vinculación con otras instituciones u organizaciones de desarrollo intelectual, suelen ser estudiadas a fondo y con cautela, ya que dichas relaciones han estado basadas no solo en actividades de investigación, sino también en las capacidades que tengan en cuanto a solución de problemas, servicio de apoyo, asesorías y la provisión de adiestramiento continuo. Sin embargo, son las vinculaciones las que hacen que los programas de investigación de desarrollo intelectual y la capacitación en cuanto a postgrados logren estar comprometidas, puesto que es la forma de colaboración entre dichas organizaciones.

Por consiguiente, las vinculaciones organización - sector universitario es de demanda cada vez más alta a fin de optimizar el uso de los recursos que estas brindan y de contribuir a mejorar las condiciones de vida individual dentro de una población. De allí que las organizaciones se perciban como mecanismos de vinculación donde se le permitirá mejorar la calidad y conocimientos de los docentes, en concordancia con las necesidades sociales. De acuerdo con lo expresado anteriormente, los mecanismos de vinculación son oportunidades de capacitación e intercambio de conocimiento, bien sea entre instituciones o organizaciones.

Asociación

Para Buqueras y Bach (2002), la asociación es la convención por la cual dos o más personas, ponen en común de manera permanente sus conocimientos o actividad en objeto distinto al de repartir beneficios. Puede decirse, que asociación es una agrupación permanente de personas físicas que se unen para servir a un fin determinado, mediante una organización a la por derecho otorga personalidad.

Cooperación

Según Chacón (2001), la cooperación se entiende, como el comportamiento colectivo que hace que los actores procesen en conjunto sus recursos, conocimientos aptitudes y aun mas sus emociones. En el mismo orden de ideas, Leboyer (2001), plantea que para trabajar



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

en equipo se requiere de una serie de sujetos integrados según sus habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta, bajo la conducción de un coordinador, cumpliendo una serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas”.

Metodología

La investigación se clasificó como descriptiva, con un diseño no experimental, lo que permitió observar la variable capital intelectual en su contexto para luego ser analizada, sin llegar a manipularla, por tratarse de un estudio cuyo objeto general fue establecido tal y como se presenta en un momento determinado, sin influir en su proceso o estado natural. Asimismo, la investigación se desarrolló bajo un diseño transeccional, por tratarse de un estudio que recolecta información en un solo periodo, ya que estos estudios miden una sola vez la variable; sin pretender evaluar evolución de las unidades. Caracterizada bajo una acción de campo lo que permitió que la variable de análisis se estudiaran en la propia realidad de análisis. La población se constituyó por veintiocho (28) docentes de las instituciones universitarias con estudios postdoctorales y acreditados como investigadores en el Programa de Estimulo a la Innovación e Investigación del Ministerio de Ciencia y Tecnología (PEII).

Conclusiones

En este aparte, se presentan los hallazgos conclusivos de la investigación en estricta concordancia de acuerdo al orden de los objetivos específicos. 1.-Al determinar los elementos del capital humano presentes en el sector universitario público, se determinó que los indicadores formación, experiencia, desarrollo profesional, capacidad y actitud estuvieron a niveles altos, lo cual dejó un pequeño porcentaje de la población en desacuerdo. 2.- Asimismo, al identificar los elementos del capital estructural, se determinó



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

que los indicadores valores, estructura e innovación, alcanzaron porcentajes elevados, al igual se observó unos porcentajes pequeños en donde la respuesta fue que casi siempre se da, y 3.- En este mismo orden de ideas, al analizar los elementos del capital relacional en el sector universitario público, se determinó que los indicadores de mecanismos de vinculación, asociación y cooperación están relacionados de manera considerable, aunque un pequeño porcentaje no se observó de esa manera dejando así una alerta a las autoridades correspondientes.

Recomendaciones

Ya finalizado el trabajo de investigación, se procede a algunas recomendaciones arrojadas a través de las conclusiones: 1.- En cuanto al capital humano, se recomienda continuar con la formación, desarrollo profesional de los docentes y evaluar ese pequeño porcentaje que se observó en desacuerdo. Prestar la debida atención en general para así aumentar los niveles. 2.- en relación al capital estructural, se recomienda ejecutar una serie de estrategias orientadas a valores y estructura, para que cada docente se sienta a gusto y poder elevar los niveles de innovación en cuanto a los elementos del capital estructural, y finalmente referente al capital relacional, se recomienda, fortalecer los vínculos y las asociaciones de las casas de estudio a favor de enriquecer de manera considerable a los docentes que trabajan para ellos, en cuanto a la cooperación; estos vínculos harán que exista una mayor receptividad por parte del capital intangible, logrando retener y disolver cualquier idea de fuga por parte de estos.

Referencias Bibliográficas

Andriessen, D. (2004). “IC valuation and measurement: classifying the state of the art”. *Journal of Intellectual Capital*, Vol.5, No.2.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. IJRM.

Bueno, E (2002). Dirección estratégica basada en el conocimiento. Teoría y Práctica de la nueva perspectiva. Ariel, Barcelona.

Bueno, E (2006). Capital intelectual como diferencia entre activos y pasivos intangibles. Madrid, España.

Buqueras, I y Bach (2002). Más sociedad, menos y mejor estado. Pasado, presente y futuro de la sociedad civil. Madrid. Editorial complutense, primera edición.

Cantares C. (2010). Procesos administrativos y organizacionales.

Caredda, S. G., D'Egidio, F. y Gasperini, A. (2004). Medición de intangibles y comunicación en Italia. Valor y aplicaciones del capital intelectual. Economía Industrial. Sciello México.

Carrión, J (2007). Estrategia de la Visión a la Acción. España, Madrid. ESIC Editorial. Segunda edición.

Castells, P y Pascola, J (2003). Tecnología e innovación en la empresa. Ediciones UPC. Primera edición.

Chiavenato, I (2002). Gestión del talento humano. México. Editorial, McGraw-Hill.

Chiavenato, I (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Colombia. McGraw-Hill.

Edvinsson y Malone, M (2004). El capital intelectual. Bogotá, Colombia. Editorial Norma, S.A.

Gómez, J (2006). Capital intelectual. Revista electrónica, los recursos humanos. Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/capitalintelectual2.htm>.

Jiménez, J (2008). El valor de los valores en las organizaciones. Primera edición. Cograf.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Moreno, C (2007). Inteligencia organizativa y capital intelectual: un ejercicio de integración. *Innovar* vol.17 no.29 Bogotá Jan./June 2007

Ordoñez, E (2003). El capital estructural organizativo como fuente de competitividad empresarial. Un estudio de indicadores. Madrid. *Economía Industrial*.

Robbins, S (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson Printice Hall. Decima Edición.