

IMPORTANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES

Importance Of Intellectual Capital In Organizations (revisión teórica)

Hernández Ibarra Alfredo, Bermúdez Rodríguez Sahara.

Resumen - La importancia de identificar el valor que una organización con relación a sus activos es conocer el capital intelectual, expresado por las capacidades (conocimientos, habilidades, actitudes) del personal de trabajo, la generación de manuales de trabajo, el conocimiento de clientes y proveedores, entre otros. La presente investigación aborda el tema sobre la importancia del capital intelectual en una organización y para ello se identificaron los elementos que conforman el capital intelectual (humano, estructural y relacional) con la intención de conocer sus fortalezas, las cuales pueden generar ventajas competitivas, así como sus áreas de oportunidad al ser atendidas. En el presente se citan algunos modelos para identificar el capital intelectual, así mismo, verificar las conclusiones que pueden ser útiles para consultores o investigadores que busquen tener un precedente con relación a este tema.

Establezca la nota de pie de página en la parte inferior de esta columna.

Índice de Términos - capital intelectual, capital humano, capital estructural, capital relacional, organización.

I. INTRODUCCION

Un abordaje teórico de este tema en particular es de vital importancia, por tanto, que permite mejorar la adquisición del aprendizaje-conocimiento sobre alguna temática en particular. Las organizaciones buscan ser competentes para poder cumplir con las demandas de sus clientes en el tiempo, precio y espacio adecuado; hoy en día, el conocimiento ha sido un elemento importante para el desarrollo y la competitividad.

El presente estudio pretende hacer una investigación básica que permita un conocimiento específico con un tinte de análisis longitudinal, evaluando el impacto respecto al capital

intelectual en las organizaciones de nuestro país y de algunos otros.

Así mismo, realizar un análisis teórico acerca de la importancia sobre el capital intelectual (humano, estructural y relacional) en las organizaciones, así como algunas modelos de abordaje para generar un precedente de competitividad en lo que respecta a una organización.

Este abordaje es de suma importancia, pues, permite mejorar la adquisición de aprendizaje-conocimiento sobre el capital intelectual, permitiendo así el estudio de las variables en las organizaciones y el impacto que puede tener en la misma.

Las organizaciones viven constantes cambios que quizá se presenten de forma paulatina o inmediata, es por ello que el abordaje en el presente respecto al capital intelectual tiene relevancia, pues además de permitir un acercamiento a este tema, se abordará el efecto que éste puede tener en las mismas.

Actualmente algunas organizaciones no saben la forma del cómo pueden ser competitivas con los recursos disponibles. A nivel local, regional, nacional e internacional, pues ha incrementado el interés por conocer la valía de los activos intangibles, dirigiendo sus esfuerzos hacia el descubrimiento del impacto del capital intelectual en el desempeño organizacional, por ende, han desarrollado y aplicado modelos para el logro de la productividad y competitividad creando mayor valor a las organizaciones.

En la década de los 90, algunas empresas en Suecia y Estados Unidos, inician una corriente teórica denominada gestión del conocimiento, que surge a raíz de la intención de las organizaciones por incrementar el capital intelectual del recurso humano, mediante la evaluación de sus competencias para la solución de problemas de manera eficiente, es decir, en el menor espacio de tiempo posible, impactando en su productividad y rentabilidad (Sarur, 2013); México manifiesta limitaciones con la medición de su capital intelectual en las organizaciones.

A criterio de los autores al tener una economía con gran preponderancia en la micro, pequeña y mediana empresa, donde las unidades económicas totalizan a nivel nacional 5,144,056 unidades, dificultan más la introducción de la gestión del capital humano y en consecuencia la medición (Joya et. al., 2015).

Documento recibido el 15 de octubre de 2021.

Hernández Ibarra Alfredo, docente Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, Carr. A los Sandovalos km 2.8, Nochistlán de Mejía Zacatecas CP 99900, e-mail: alfredo.hernandez@itsn.edu.mx

Sahara Bermúdez Rodríguez docente Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, Carr. A los Sandovalos km 2.8, Nochistlán de Mejía Zacatecas CP 99900, e-mail sahara.bermudez@itsn.edu.mx

La competitividad de las organizaciones ha sido cada vez más compleja, siendo un factor globalizado y dinámico en lo económico, lo político y lo social, obligando a implementar nuevas formas de gestión y administración del capital intelectual que impacta sobremanera en la eficacia-eficiencia de la productividad, la cual genera mayor estabilidad en todos los aspectos.

Las características sociales, los cambios geográficos, el estudio generacional, entre otros, son factores clave para lograr tener un acercamiento al tema que nos ocupa y que precisamente hace valiosa la aportación que se presenta.

II. DESARROLLO

A. Definición de Organización

Póngase en contacto con su editor de la posibilidad de enviar su manuscrito por copia impresa o electrónicamente para su revisión. Si es en

La Organización es una unidad social coordinada en forma consciente que se compone de dos o más personas, que funciona con relativa continuidad para lograr una meta común o un conjunto de ellas (Robbins, & Judge 2009).

Se define a la organización como un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntos objetivos que serían inalcanzables en forma individual. Forman un sistema cooperativo racional, es decir, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes (Chiavenato, 2009).

Las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas. (Daft, 2010)

Mintzberg (citado por Daft, 2010), propone 5 tipos de organizaciones:

Estructura emprendedora. - casi siempre es una empresa nueva y pequeña. Consiste sobre todo en un alto directivo y trabajadores en el centro técnico. La organización está administrada y coordinada con la supervisión directa desde arriba, en lugar de los gerentes de nivel medio o los departamentos de apoyo. Esta forma es adecuada para un entorno dinámico debido a que la simplicidad y la flexibilidad le permiten maniobrar con rapidez y competir con éxito frente a organizaciones más grandes y con menos capacidad de adaptación.

Aparato burocrático. - casi siempre maduro y, a menudo, el centro técnico está orientado a la producción en masa. Tiene departamentos técnicos y administrativos totalmente elaborados, que incluyen ingenieros, investigadores de mercados y analistas financieros que realizan un escrutinio del trabajo, lo vuelven rutinario y lo formalizan en el centro de producción de alto volumen.

Burocracia profesional. - La característica distintiva es el

tamaño y el poder del centro técnico, que está formado por profesionales altamente capacitados. El personal de apoyo técnico es reducido o inexistente, porque los profesionales constituyen la mayor parte de la organización. Las metas primarias son calidad y efectividad, y aunque existe cierta especialización y formalización.

Forma diversificada. - son empresas maduras muy grandes y subdivididas en grupos de productos o mercados, Existe una gerencia de nivel alto relativamente reducida y un pequeño grupo de apoyo técnico para el nivel superior. Tienen un personal de apoyo administrativo más numeroso para manejar la documentación para y de las divisiones, Cada una de las divisiones independientes muestra un aparato burocrático con su propio personal de apoyo técnico y administrativo.

Adhocracia.- se desarrolla en un entorno complejo que cambia con rapidez. La meta de diseño es la innovación frecuente y satisface en forma continua las necesidades cambiantes. La estructura principal consiste en muchos equipos superpuestos en lugar de una jerarquía vertical. Por lo general, las adhocracias son jóvenes o de mediana edad y pueden llegar a ser muy grandes. La organización tiene empleados profesionales, y el personal de apoyo técnico y administrativo forma parte de la mezcla de equipos y proyectos de innovación continua, en lugar de estar en departamentos separados.

B. Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento o administración del conocimiento (Daft, 2010), es una unidad social coordinada en forma consciente que se compone de dos o más personas, que funciona con relativa continuidad para lograr una meta común o un conjunto de ellas. Se refiere a los esfuerzos para encontrar, organizar y hacer disponible el capital intelectual de una empresa y de fomentar una cultura de aprendizaje continuo y de compartir el conocimiento, de manera que las actividades organizacionales se basen en lo que ya se conoce.

Se afirma que las organizaciones hacen tiempo atrás notaron que sus activos físicos y financieros no tienen la capacidad de generar ventajas competitivas razonables en el tiempo, y descubren que los activos intangibles son los que aportan verdadero valor a las mismas (Molina, Romero & Tepepa, 2010).

Un intangible según la RAE (2001), lo describe como aquello “que no debe o no puede tocarse”. Lev (2001), expresa que los intangibles “son activos sin materia física cuya fuente de valor está generada por la innovación, diseños organizacionales únicos, o prácticas de los recursos humanos” (citado en Arenas, 2012) y que a menudo interactúan con otros activos tangibles y financieros para crear valor y crecimiento económico (Arenas, 2012).

Es indispensable saber que la mayoría de los activos intangibles, suelen basarse en la información, el aprendizaje y el conocimiento. Por medio del aprendizaje individual y de procesos de captación, estructuración y transmisión de conocimiento corporativo, podemos llegar a hablar de aprendizaje organizativo (Molina, Romero, & Tepepa, 2010).

La mayoría de los activos intangibles, tiene que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento (Molina, Romero, & Tepepa, 2010).

La gestión del conocimiento puede ser considerada como la más importante de las capacidades dinámicas de la empresa u organización y la base fundamental para el desarrollo de cualquier otra capacidad.

Se define a la gestión del conocimiento como un conjunto de técnicas, herramientas y prácticas que persigue la creación, distribución, almacenamiento y aplicación del conocimiento, tanto en el seno de la empresa, como dentro de una red de empresas, cuyo resultado final será la creación de competencias distintivas que afectarán positivamente la competitividad de la empresa (Alegre, 2004).

La gestión del conocimiento relaciona a todas las actividades sistematizadas, necesarias para coleccionar, estructurar y compartir conocimiento asociado a las actividades que se realizan en la organización, situarlo a disposición de los usuarios y que sea un punto de partida para la toma de decisiones y para el logro de ventajas competitivas.

C. *Capital intelectual*

El capital intelectual es una mezcla de activos no tangibles, en la cual se incluye el conocimiento del personal, la capacidad para aprender y adaptarse, las relaciones con los clientes y los proveedores, las marcas, los nombres de los productos internos, etc., de una organización, que, aunque no están reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor futuro y sobre los cuales se podrá sustentar una ventaja competitiva sostenida (Sánchez, Melián, & Hormiga, 2007).

El capital intelectual tiene tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional.

D. *Capital humano*

Las organizaciones que operan en el actual mundo globalizado requieren de un tipo diferente de trabajador: con competencias, actitudes y agilidad intelectual que le permitan un pensamiento crítico y sistémico dentro de un entorno tecnológico (Bontis, 2002, citado en Sánchez, et al., 2007).

Todo ello hace que una de las dimensiones que, de manera reiterada, es considerada en los modelos de capital intelectual sea la relativa al capital humano (Sánchez et al., 2007).

Para identificar el capital humano de una organización, en general los investigadores indagan en aspectos como (Arenas 2012): La satisfacción del personal, tipología de personal, competencias de las personas en relación a sus conocimientos y habilidades, trabajo en equipo, estabilidad, mejora de las competencias de personas o de su grado de uso y capacidad de innovación de las personas y equipos.

E. *Capital estructural*

Se define como aquel conocimiento que la empresa ha podido internalizar y que permanece en la organización, ya sea en su estructura, en sus procesos o en su cultura, aun cuando los empleados la abandonen (Bontis, Chua, & Richardson, 2000; Camisón et al., 2000; Petrash, 1996, 2001, citado en Sánchez et al., 2007) y que por este motivo es propiedad de la empresa (Edvinsson, 1997, citado en Sánchez et al., 2007). Es en esta dimensión en la que se incluyen todos los intangibles no humanos de la organización.

Para identificar el capital estructural, se indaga en los siguientes aspectos (Arenas, 2012): cultura organizacional, filosofía del negocio, proceso de reflexión estratégica, estructura de la organización, propiedad intelectual, tecnologías de proceso, tecnología de producto, procesos de apoyo como por ejemplo programas de recursos humanos, mecanismos de captación de conocimiento, mecanismos de transmisión y comunicación, penetración de la tecnología de la información y procesos de innovación.

F. *Capital relacional*

El capital relacional se circunscribe sobre la consideración de que las empresas no son sistemas aislados, sino que, por el contrario, se relacionan con el exterior. Por tanto, este tipo de capital incluye el valor que generan las relaciones de la empresa, no sólo con clientes, proveedores y accionistas, sino con todos sus grupos de interés, tanto internos como externos (Bontis, 1996; Ordóñez, 2003; Stewart, 1998; Roos et al., 2001; citado en Sánchez et al., 2007).

Las variables relevantes, que en general los investigadores destacan son: (Arenas, 2012): base de datos de clientes relevantes, lealtad de los clientes, intensidad de la relación con los clientes, procesos de servicios y apoyo a cliente, cercanía al mercado, notoriedad de marcas, reputación/nombre de empresas, alianzas estratégicas, interrelación con proveedores e interrelación con otros agentes.

G. Proceso de creación del conocimiento (Capital intelectual)

Para Nonaka y Takeuchi (1995) es a través de un modelo que se puede generar conocimiento, lográndose mediante dos vías de contenido: epistemológico y ontológico (citado en Molina Barrios, Romero Santamaria, Tepepa Pérez, 2010). Es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua.

Algunos modelos para medir el capital intelectual

Haciendo un análisis de los diferentes modelos para medir el capital intelectual, podemos identificar una gran variedad de autores que describen diferentes propuestas.

H. Modelo Navegador Skandia

Dirigido por Edvinsson, plantea que el valor del mercado de una compañía, está determinado por dos elementos: un capital financiero y un capital intelectual que está conformado por valores ocultos y son la suma del capital humano más el capital estructural (Viloria, Nevado, & López; 2008). La figura 1, muestra el modelo del Navegador de Skandia.

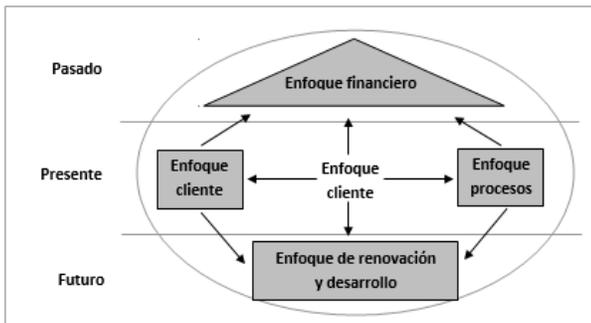


Figura 1: El Navegador de Skandia
(Fuente Barcelo et al., 2001)

Siendo un proceso de medición del capital intelectual basado en este navegador, detecta cualquier excitación de la empresa, agotamiento, tensión, debilidad y enfermedad. Este modelo presenta los siguientes enfoques: financiero (20 indicadores), cliente (20 indicadores), procesos (18 indicadores), renovación y desarrollo (18 indicadores) y humano (13 indicadores) (Viloria, Nevado, & López, 2008).

a. Enfoque financiero. Está conformado por el análisis de cuentas anuales e informe de gestión, siendo necesario una capitalización financiera que sea capaz de filtrar, traducir y medir cómo es que se encuentra la empresa. Son indicadores de capital financiero que deben captar los activos verdaderamente valiosos de la empresa.

b. Enfoque de cliente. Son las medidas que mejor capten la nueva realidad de relaciones empresa-cliente eficientes y sensatas. Estos indicadores deben atraer acumulativamente el flujo de las relaciones entre una empresa y sus clientes actuales y/o potenciales: tipo, duración, papel, apoyo, éxito con el cliente.

c. Enfoque de procesos. herramienta para sostener la empresa y crear valor, imperando la tecnología.

d. Enfoque de renovación y desarrollo. Son las oportunidades que prescriben el futuro de la empresa. Éstas se encuentran en los clientes (cambios, hábitos, etc.), en el atractivo del mercado (inversión en investigación de mercado, % que se dedica a mercados actuales, etc.), en los socios estratégicos (inversiones en el desarrollo y comunicación de éstos, etc.), en la infraestructura (adquisiciones, etc.) y en los empleados (nivel de formación, metas, etc.), siendo el más difícil de medir, lo cual explica todas las investigaciones que se han efectuado al respecto.

e. Enfoque humano. El problema de medir las competencias actuales de los empleados, combinado con los estilos radicalmente nuevos de trabajo (coexisten en la empresa poblaciones muy distintas de empleados) y los modelos administrativos, hace que su ardua su medición. No obstante, Skandia cree que se puede llevar a cabo. El objetivo es fijar las medidas para la productividad de empleados, directivos e infraestructura necesaria para luego ir avanzando en posteriores años; identificando e implementando los cambios a medida que se van produciendo y establecer técnicas comunes para medirlos. Para este enfoque se establecieron 13 indicadores (Viloria, Nevado, López, 2008).

I. Modelo Technology Broker

Su postulante Annie Brooking, parte del mismo concepto del modelo de Skandia, pero incluye los activos (intangibles) del Capital Intelectual, como de los tangibles. El modelo de Broker, se llega a la descripción de indicadores cualitativos mediante el desarrollo de una metodología para auditar la información relacionada con el Capital Intelectual (como se citó en González, J., Rodríguez, M. 2010).



Figura 2 Modelo Tecnology Broker
(citado por González, J., Rodríguez, M. 2010)

Los activos intangibles se clasifican en cuatro categorías: Activos de mercado: marcas, fidelización del cliente, licencias, franquicias; activos de Propiedad Intelectual: patentes, copyrights, derechos de diseño, secretos de fabricación; Activos humanos: nivel académico, conocimientos técnicos, habilidades y competencias asociadas con el trabajo y por último, activos de infraestructura: tecnologías, métodos y procesos que hacen funcionar la organización (González, J., Rodríguez, M. 2010, p.6).

J. Modelo Intellect

Este modelo es la suma de tres bloques: el capital humano, el capital estructural y el capital relacional (Viloria Martínez, G., et al., 2008). Cada uno de ellos establece un alcance temporal referido al presente y al futuro, determinando los intangibles que considera y proponiendo para cada uno de ellos, los indicadores más adecuados para poder medirlos.



Figura 3 Bloques del capital intelectual
(Viloria Martínez, G., et al., 2008)

CAPITAL HUMANO	
PRESENTE	Activos intangibles Satisfacción del personal Tipología del personal Competencia de las personas Liderazgo Estabilidad: riesgo de pérdida
FUTURO	Mejora de competencias Capacidad de innovación de personas y equipos.
CAPITAL ESTRUCTURAL	
PRESENTE	Activos intangibles Cultura organizacional Filosofía del negocio Procesos de reflexión estratégica Estructura de la organización Tecnología del proceso Tecnología del producto Procesos de apoyo Procesos de captación del conocimiento Mecanismos de transmisión y comunicación Tecnología de la información
FUTURO	Procesos de innovación
CAPITAL RELACIONAL	
PRESENTE	Activos intangibles Base de clientes relevantes Lealtad de clientes Intensidad de la relación con clientes Satisfacción de clientes Procesos de apoyo y servicio al

	cliente
	Cercanía al mercado
	Notoriedad de la marca (s)
	Reputación/nombre de la empresa
	Alianzas estratégicas
	Interrelación con proveedores
	Interrelación con otros agentes
FUTURO	Capacidad de mejora
	Recreación de la base de datos

Cuadro 1 Indicadores para medir el capital intelectual.
Modelo Intellect
(Escuelas de negocios, 2006)

K. Aplicación del Capital intelectual en México y otros países

Un estudio afirma la existencia de evidencia empírica que países europeos y Estados Unidos de América (EUA) han llevado a cabo estudios que analizan cómo las empresas revelan datos sobre su capital intelectual (Hidalgo y García, 2009). Contrariamente, en México no hay estudios sobre la forma en que las empresas manejan estos activos, teniendo como plataforma un análisis de la información que las empresas mexicanas otorgan al cotizar en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV).

Para las empresas mexicanas es importante dar a conocer en primer lugar el aspecto interno que es el capital estructural, los cuales se refieren a riesgos de la entidad, capacidad de instalación de punta, gobierno corporativo y calidad de productos. Los ítems menos reconocidos se encuentran por debajo del 50% dentro de los cuales se localizan los certificados de reconocimientos de calidad; políticas, objetivos, estrategias de investigación, desarrollo e innovación; información sobre la visión del negocio; sistemas integrales de información y servicios sociales.

El capital relacional ocupa el segundo lugar en la divulgación de los activos intangibles para las empresas mexicanas siendo las variables más destacadas: estudio de mercado, red de proveedores y distribuidores, distribución de clientes por segmento o negocio, relaciones con clientes, compromiso con clientes y captación de nuevos clientes; por otro parte, los menos valorados son: posición de liderazgo internacional, dependencia del cliente clave, clientes web, educación, formación de clientes y cliente empleado.

Sorprendentemente el capital humano ocupa el último lugar en la divulgación de los activos intangibles; destacando primeramente la experiencia del equipo directivo; las políticas, incentivos y compensación; el contrato colectivo del trabajo; la experiencia de los empleados y la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Los temas menos importantes son: sistemas de remuneración, dependencia personal clave, cultura corporativa, políticas de reclutamiento, oportunidades de rotación de empleo y oportunidades de hacer carrera.

Inversamente en Europa, y en particular Dinamarca y Suecia, son los pioneros en la elaboración y presentación de informes de capital intelectual (Ordoñez De Pablos, 2001), de acuerdo con un estudio realizado por Arthur D. Little y Asia Inc (citado por Ordoñez De Pablos, 2001) en el que participaron 4500 empresas procedentes de diversas industrias asiáticas la empresa Reliance Industries LTD (por citar alguna) fue clasificada como una de las diez empresas más competitivas del continente asiático quien ha implementado la herramienta de gestión del conocimiento y medición del capital intelectual. Siendo el capital humano uno de los recursos más apreciados por esta empresa, desarrollando habilidades en sus empleados las cuales representan la musculatura competitiva, constituyendo la base de diferenciación de la empresa. Respecto al capital estructural destaca la importancia en el diseño organizativo que facilita que las decisiones se tomen e implementen eficaz y eficientemente.

III. CONCLUSIÓN

La falta de conocimiento respecto a la situación actual del capital intelectual, dificulta la realización de acciones que generen proyectos de mejora, impactando en el no establecimiento de metas, lo cual los lleva a tener cierta indiferencia respecto a los logros alcanzados por la organización, atribuyéndolo a diversos factores, los cuales pueden no ser los que impulsan valor.

El capital humano es visto como un elemento potencializador y determinante en el crecimiento de una organización, por ello, es importante reconocer al trabajador, así como, motivarlo y proporcionarles capacitación respecto a sus actividades.

Si no se tiene definido un rumbo, hacia donde dirigir las actividades, difícilmente será posible identificar que las tareas diarias se encaminan a la contribuyendo del logro de las metas. Lo indispensable es establecer el dimensionamiento filosófico, soportado por las estrategias y acciones para llevar a la organización a una mejor posición competitiva.

Hay un dicho que dice así: lo que no se evalúa se devalúa, en este sentido, dirigir las acciones en función de los resultados en las evaluaciones de satisfacción del cliente será importante para poder proporcionar productos y servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de clientes.

Ha habido un creciente interés por conocer y estimar los activos intangibles de una organización en los últimos años, pues ya no únicamente se hace énfasis en los factores productivos como la tierra, trabajo y capital, sino que es imperante la importancia de la información, los conocimientos, los saberes de una organización, siendo un elemento imprescindible que favorece a la toma de decisiones y por ende, acertada administración que redunde en calidad y competitividad.

Aun cuando el interés por conocer el capital intelectual ha sido demandado, es cierto que aún hay mucho por hacer, más aún, en nuestro país, cuando de acuerdo con datos oficiales, existen 4.2 millones de unidades económicas en México, de

ese universo, el 99.8% son consideradas Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), las cuales aportan 42% del Producto Interno Bruto (PIB) y generan el 78% del empleo en el país (Arana, 2018). Siendo importante conocer el capital intelectual que permita generar mayor productividad y competitividad.

El presente artículo muestra los avances en nuestro País (México) en materia de Gestión del conocimiento, dejando claro que hay mucho por realizar a comparación de otros países, en los cuales, hay un interés particular por realizar e implementar metodologías específicas del capital intelectual, mostrando un impacto favorable para el alcance y consecución de los objetivos organizacionales.

Siendo para México el capital estructural la categoría con mayor difusión, seguido por el capital relacional y al final el capital humano, opuesto a esto, en otros países como Asia el capital humano es el más apreciado y el que genera la diferencia entre sus competidores y que a su vez hace que la empresa sea competitiva.

Por lo tanto, la competitividad de las empresas, estará en función de su capacidad para crear, distribuir, almacenar y aplicar el conocimiento emanado del capital intelectual. Ahora, ya no únicamente podemos hablar de la gestión de conocimiento como una opción categórica, sino que se hace imprescindible, importante, fundamental, primordial por diversos motivos siendo el principal la competitividad que llevará al aumento en la movilidad empresarial y por ende el alcance de objetivos y metas de la misma.

No hay duda, que el seguimiento-evaluación del capital intelectual debería ser puntual cuantificarlo mediante alguna de las metodologías para así, con los resultados poder gestionar de manera óptima este recurso, el cual redundaría en la competitividad de las organizaciones.

Visto esta, que el abordaje de la gestión de conocimiento o administración del conocimiento (capital intelectual) es un nicho de aprendizaje en las organizaciones, siendo esta revisión un referente a aquellos que en algún momento deseen implementar alguna metodología a la empresa por pequeña, mediana o grande que sea.

RECONOCIMIENTO

Es importante reconocer el impulso que nos brinda la institución a la cual pertenecemos: Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, gracias por su siempre apoyo

REFERENCIAS

- [1] Alegre Vidal, J. (2004); La gestión del conocimiento como motor de la innovación: lecciones de la industria de alta tecnología para la empresa. Universitat Jaume-I. Castello de la Plana.
- [2] Arana, D. (2018); Pymes mexicanas, un panorama para 2018, Forbes México.
- [3] Arenas Yáñez, T (2012); Diseño de un método para diagnosticar el capital intelectual de una región. Universidad de Barcelona. Tesis Doctoral
- [4] Barceló Llauger, Baglietto Tardía, A., Ballesteros Villalpalos, A., M., Correas Martínez, J., Fernández Romero, P., Gómez Foronda, S., Moyano Pastor, J.M., (2001); Hacia una economía del conocimiento. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing-Price Water House Coopers. Madrid.
- [5] Chiavenato, I. (2009); Comportamiento Organizacional (segunda edición, Mc. Graw Hill

- [6] Daft, Richard L. (2010); Teoría y Diseño Organizacional (Décima edición), Cengage Learning.
- [7] Escuela de Negocios (2006); Gestión del Conocimiento y Medición del Capital Intelectual en las Organizaciones Empresariales.
- [8] González Millán, J. J., Rodríguez Díaz, M. (Enero-Junio, 2010). Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la Universidad Pública. Cuadernos de Administración
- [9] Hidalgo Gallardo R.L., García Meca E. (septiembre-diciembre 2009); Divulgación de información sobre el capital intelectual de empresas nacionales que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores. Contabilidad y Administración núm 229.
- [10] Molina, S., Romero, L., Tepepa, J. (2010); Propuesta de un Modelo de Capital Intelectual para Grupo Maquilador Ébano S.A. de C.V. Tesis
- [11] Ordoñez De Pablos, P., (Octubre 2001); Medición de capital intelectual en empresas Asiáticas: el caso de Reliance Industries LTD., Revista de Dirección y Administración de Empresas núm 9.
- [12] Real Academia Española. (2014); Diccionario de la lengua española. (23.ª ed.). Madrid, España: Espasa.
- [13] Robbins S.P., Judge T. A. (2009); Comportamiento Organizacional (Decimotercera edición), Pearson Educación.
- [14] Sánchez Medina, A.J.; Melián González, A.; Hormiga Pérez, E. (2007); El concepto de capital intelectual y sus dimensiones. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Vol. 12, No. 2 pp 97 – 111.
- [15] Sarur Zanatta M. S. (2013); La importancia del capital intelectual en las organizaciones. Ciencia Administrativa, No 1, 39-45 Recuperado de: <https://www.uv.mx/iesca/files/2014/01/05CA201301.pdf>
- [16] Viloria Martínez, G., Nevado Peña, D., López Ruiz, V. R. (2008); Medición y valoración del capital intelectual. Colección EOI Empresas. Fundación EOI.

Biografía Autor



Hernández Ibarra Alfredo:

Técnico en Desarrollo Comunitario (cedula profesional 6362859), Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario #88, Ojocaliente Zacatecas, México
 Licenciado en Psicología (cedula profesional 4737111), Universidad Autónoma de Zacatecas, Zacatecas México.
 Maestría en Terapia Gestalt (cedula profesional 11097016), Instituto de Terapia Gestalt Región Occidente, Guadalajara México.
 Certificación en Psicología Laboral y Organizacional (cedula profesional 11097016). Federación Mexicana de Psicología, Texcoco México.
 Miembro de la Federación Mexicana de Psicología (FMP), Texcoco México.
 Docente asociado B del Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, Nochistlán de Mejía Zacatecas.

REPRESENTANTE DEL ÁREA ACADÉMICA EN LA COMISIÓN LOCAL DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE, en el instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.
 RESPONSABLE DEL CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS del comité ambiental, del instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.
 ENCARGADO DE LA DIVISIÓN ACADÉMICA del Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán

MIEMBRO DEL COMITÉ DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD del Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.

REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN ANTE EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL del Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.

SECRETARIO EJECUTIVO DEL SUBCOMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS del Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.

ASESOR DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS del Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.

ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA Y VINCULACIÓN del Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.

COORDINADOR DEL SISTEMA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN NMX-R-025-SCFI-2015. 2015-2019, en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.

ASESOR del Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, respecto a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en el área de Derechos Humanos.

Tutor Académico, en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.



Bermúdez Rodríguez Sahara:

Docente Asociado B, en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, Nochistlán de Mejía, Zacatecas.

Ingeniero Industrial, Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, Nochistlán de Mejía, Zacatecas, México.

Maestría en Dirección Estratégica, Universidad Internacional Iberoamericana, Campeche, México.

MIEMBRO DEL COMITÉ DE ÉTICA, en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.

COORDINADORA DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán

AUDITOR DE SISTEMAS DE GESTIÓN en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán