

Cuadernos de Educación y Desarrollo

Vol 3, Nº 24 (febrero 2011)

<http://www.eumed.net/rev/ced/index.htm>

EL CAPITAL INTELECTUAL EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES

MSc. Silvia Aguilera Cuevas*

Lic. María Díaz Corral

Ing. Industrial. Yunieski Hernández Cruzata

Universidad de Oriente

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

- Silvia Aguilera Cuevas. Master en Finanzas y profesora Auxiliar del Departamento de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Decana de la Facultad. silvia@eco.uo.edu.cu
- María Díaz Corral, Licenciada en Economía, profesora del departamento de Empresariales y Vicedecana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. mdiaz@eco.uo.edu.cu

Resumen

El elemento diferenciador por excelencia entre la llamada era Industrial y la era de la Información, está en el papel relevante y preponderante que cada vez más juegan los elementos intangibles en el proceso de creación de valor en las empresas.

Es Capital Intelectual es un capital que integra diferentes activos intangibles, generados por una estrategia basada en flujos de conocimiento o en actividades intelectuales en la organización.

El presente trabajo tiene como objetivo evaluar el Capital Intelectual, en los marcos de las Universidades Cubanas por la importancia e impacto que tiene la formación de los profesionales con alta cualificación en el desarrollo económico y social del territorio.

Abstract

The ultimate differentiator between the call was Industrial and Information Age, is in the relevant and dominant role to play increasingly intangible items in the process of creating business value.

Intellectual Capital is a capital that integrates different intangible assets, a strategy based on flows of knowledge or intellectual activities in the organization.

The present study aims to evaluate Intellectual Capital in Cuban Universities frames the importance and impact of training of highly qualified professionals in economic and social development planning.

Introducción:

Durante las dos últimas décadas las sociedades contemporáneas han estado al borde de una transición histórica; la vieja sociedad que generó riqueza en forma de bienes de capital y productos manufacturados, está dando paso a una nueva sociedad valorada en términos de activos menos tangibles tales como conocimiento y procesamiento de información.

La información y el conocimiento se convierten en el nuevo objeto formal de la ciencia y la tecnología, hasta tal punto que economía, cultura y bienestar social dependen cada vez más del desarrollo de nuevas tecnologías de información. Como consecuencia de lo anterior se ha desarrollado el interés por el Capital Intelectual, la creatividad, la innovación y el aprendizaje organizacional.¹

Constituye hoy en día una prioridad, dirigir todos los recursos y energías a la atención y el desarrollo intelectual del hombre como la inversión más importante; a tales efectos, Fidel Castro plantea en el Discurso en la Sesión de Clausura del Congreso Pedagogía 2003: "... la propia vida material futura de nuestro pueblo tendrá como base los conocimientos y la cultura. Con ellos nuestro país, en medio de una colosal crisis económica mundial, avanza en distintos frentes..."². Las universidades como centros de

¹ "El Capital Intelectual", Gómez López, Juan Carlos, www.gestiopolis.com/recursos

² "Las ideas son el arma esencial en la lucha de la humanidad por su propia salvación", Discurso en la Sesión de Clausura del Congreso Pedagogía 2003, Castro Ruz, Fidel, Pág.30

promoción de talentos, manejan su efectividad a partir del impacto interno y externo del Capital Intelectual, el cual debe ser medido como criterio manejable para la eficiencia del trabajo y su impacto en el desarrollo de la cultura de la sociedad, porque sólo a partir de aquí puede hablarse del efecto multiplicador de la ciencia, tecnología y la cultura.

De manera que la posibilidad de evaluar el Capital Intelectual, exige la definición de una serie de indicadores seleccionados, que permiten establecer proporciones que valúen los estudios en períodos determinados.

Desarrollo:

Hoy en día, en la denominada era del conocimiento, las ventajas competitivas no pueden seguir basándose solamente en los inputs tradicionales, sino que han de considerar otros aspectos capaces de ofrecer output de alto valor añadido, apreciados por los clientes al adaptarse a sus necesidades cambiantes. La base de esta nueva forma de actuación facilita la aparición de activos específicos, de naturaleza inmaterial y difícil de imitar por los competidores, constituyendo el capital intelectual de las organizaciones.

Los nuevos cambios que se están produciendo en las economías están llevando a considerar al Capital Intelectual como un factor clave del éxito en todos los sentidos. El mismo constituye un elemento decisivo poder obtener ventajas competitivas, por lo que cada vez se incrementan más las inversiones en este activo, debido a que en gran medida el valor de cualquier institución depende de él. Este recurso de naturaleza intangible asociado fundamentalmente al empleo de tecnología y el desarrollo del conocimiento, va a ofrecer una inestimable ayuda en la carrera por alcanzar lo que se ha dado en llamar nuevo paradigma de la gestión eficiente.

Llegar a una definición clara, completa y admitida de forma contundente por la globalidad de los especialistas en esta materia no es fácil, existe gran diversidad de definiciones, habiendo sido adoptadas todas ellas desde distintos puntos de vista. En este sentido, cuando se hace referencia al Capital Intelectual se ha de centrar, para poder llegar a una definición del mismo, en algunos rasgos o características intrínsecas a su naturaleza.

En primer lugar se hará referencia a su característica de intangibilidad, definiéndolos como activos no monetarios sin sustancia física que son empleados en la producción de bienes o la prestación de servicios. En segundo lugar, estos activos se caracterizan por su difícil identificación por separado y por su difícil reconocimiento contable, están controlados por la organización como resultado de acontecimientos pasados y de ellos se espera obtener resultados futuros. En tercer lugar, se hará referencia a la capacidad que este tipo de activos tiene para la generación de beneficios futuros.

Partiendo de estas características se podrá dar una definición a lo que se denomina Capital Intelectual, partiendo de la que el Instituto Universitario Euroforum Escorial (1998) plantea sobre el mismo: "...conjunto de activos intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados financieros tradicionales en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro y se compone de: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional"

Según este planteamiento, los conocimientos de las personas, la satisfacción de los trabajadores, el know-how, la satisfacción de los usuarios, son los activos que, entre otros, explican buena parte de la valoración que el mercado concede a una organización, pero hasta el momento no se plasman en su valor contable. Se considera que es posible identificar y medir los activos intangibles, es decir, el producto de la inteligencia humana que queda plasmado en lo que hace, pero lo que no se puede ni siquiera intentar es medir el potencial del cerebro humano y menos aún considerar que se puede apropiarse esa inteligencia para intercambiarla como cualquier otro valor.

Formado por tres componentes básicos fuertemente interrelacionados:

Capital intelectual = Capital humano + Capital estructural + Capital relacional³

Capital Humano (Conocimiento):

Según la bibliografía actualizada, el capital humano es reconocido como el elemento primordial para estudiar el capital intelectual. Incluye todas las capacidades individuales, conocimientos, destrezas, experiencia, capacitación, aptitudes, motivación, formación, incorporación de nuevas tecnologías y su aporte a la empresa.

⁴ En general, todo aquello que el trabajador desarrolle y aporte en función del crecimiento de la misma, de forma armónica y coherente.

³ "Manejo del Capital Intelectual", www.yesmfs.com/VersionEspanol

⁴ "Plan de Comunicación Intelectual: gestión del Capital Intelectual por comunicación interna", Revista Latina de Comunicación Social, Carrillo Durán, Dra. María Victoria; Tato Jiménez, Lic. Juan Luís, www.ull.es/publicaciones

Alberto Ayuso en su artículo: “Valor de los Intangibles: medición, registraci3n y control del Capital Intelectual”, plantea: “...el capital humano no es propiedad de la organizaci3n sino de los individuos que la conforman”.⁵ Las entidades no lo pueden comprar, s3lo contratarlo durante un tiempo determinado y utilizarlo en ese per3odo. Es importante la acci3n destinada a atraerlo, desarrollarlo y tratar de fidelizarlo, as3 como tambi3n hacer funcionar la gesti3n de desempe1o, tendiente a medirlo y controlarlo con la mayor eficiencia y eficacia posibles.⁶

Capital Estructural (tecnolog3a disponible):

El capital estructural es la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene al capital humano⁷. De aqu3 se desprende que est3 conformado por todo aquello que ha fomentado la organizaci3n y que la distingue de otras. Por ejemplo, la estructura organizacional, tanto formal como informal, los procedimientos de trabajo, la cultura de la organizaci3n, la filosof3a, los valores y los sistemas que se han desarrollado.

El capital estructural es muy importante para las organizaciones porque en 3l se encuentra el valor agregado de las mismas. Lo esencial para las organizaciones actuales es concentrar dentro de este capital estructural la mayor cantidad de recursos posibles provenientes de las aportaciones del capital humano y de las relaciones con otras organizaciones y con ello disponer de una estructura m3s s3lida.

Es la eficiencia de la organizaci3n y de sus estructuras, compuesta por los procesos de desarrollo e innovaci3n, su arquitectura organizativa, sistemas, procesos y procedimientos de trabajo. Es el hardware, software, base de datos, estructura organizacional, patentes, marcas y cualquier otro elemento que sirva de apoyo al rendimiento de los miembros de la organizaci3n. De una manera m3s sencilla se puede explicar como todo aquello que se queda en la oficina cuando los empleados van a sus casas. Este capital es propiedad de la organizaci3n, es particular de cada una porque obedece a las necesidades que la originaron y a las experiencias vividas.

⁵ “Valor de los Intangibles: medici3n, registraci3n y control del Capital Intelectual”, Ayuso, Alberto, www.sht.com.ar/archivo

⁶ “Valor de los Intangibles: medici3n, registraci3n y control del Capital Intelectual”, Ayuso, Alberto, www.sht.com.ar/archivo

⁷ “Plan de Comunicaci3n Intelectual: gesti3n del Capital Intelectual por comunicaci3n interna”, Revista Latina de Comunicaci3n Social, Carrillo Dur3n, Dra. Mar3a Victoria; Tato Jim3nez, Lic. Juan Lu3s, www.ull.es/publicaciones

Capital Relacional (Relaciones con el exterior):

El capital relacional es el valor que tienen las relaciones existentes entre la organización y los diferentes agentes económicos y sociales con los que interacciona en el desarrollo de su actividad. Tal vez la vertiente más importante del capital relacional es la que tiene que ver con los usuarios del servicio. En efecto, aspectos vinculados a la calidad de las relaciones entre ellos, tales como la satisfacción de estos, su lealtad. Al ser el cliente la persona a quien la organización dirige sus esfuerzos, es de vital importancia conocer de principio a fin cuándo y cómo se establece dicha relación y cuáles son las circunstancias que hacen que exista y las que pueden acabar con ella. En el Anexo No.1 se relacionan los tipos de capital intelectual que incluye cada componente.⁸

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, puede decirse que el capital intelectual de una organización surge a través de las interacciones entre el capital humano y el capital estructural, de forma que la interacción entre ambos da lugar al capital relacional. Alguna dificultad en alguno de los tres componentes hará que no se genere valor. En este sentido, en el desarrollo del capital intelectual, el capital humano constituye la base para el logro del capital estructural y la interacción de estos dos permite la creación del capital relacional (Ver Anexo1).

A partir de la bibliografía consultada, se considera que el capital intelectual de la organización tiene las siguientes propiedades:

- Puede ser fijo como el caso de una patente, o flexible como el caso de las habilidades humanas.
- Puede ser tanto la entrada como la salida del proceso de creación de valor, o sea que el capital intelectual es conocimiento convertido en valor.
- Es el producto final de una transformación del conocimiento.

Una de las figuras que más ha aportado al campo de estudio del capital intelectual es el periodista Thomas Stewart, quien propuso diez principios para su administración.⁹

Se considera que los principios de mayor peso para su identificación son:

⁸ Mantilla B, Samuel Alberto, www.ciberconta.unizar.es/LECCION

⁹ “El Capital Intelectual en la Gestión del Conocimiento”, Osorio Núñez, Maritza, www.bvs.sld.cu/revistas

- Las organizaciones no son dueñas de los capitales humano y relacional; comparten la propiedad del primero con sus empleados y de este último, con sus proveedores y clientes.
- El capital estructural sirve para dos propósitos: reunir un inventario de conocimientos para sustentar el trabajo que valoran los clientes y acelerar el flujo de información dentro de la organización.
- La información y el conocimiento pueden y deben reemplazar bienes físicos y financieros caros.
- Concentrarse en el flujo de información en lugar del flujo de los materiales.
- Los capitales humano y estructural se refuerzan mutuamente cuando la entidad está inculcada de un sentido de misión, acompañado por un espíritu emprendedor. En cambio, estos capitales se destruyen mutuamente cuando buena parte de lo que hace la organización no se valora por los usuarios o cuando el centro trata de controlar las conductas en lugar de la estrategia.

El conocimiento es un aspecto del capital intelectual pero no es lo mismo que inteligencia. Al expandir la inteligencia se genera capital intelectual creando nuevo conocimiento, es decir, la “materia prima” que permite a las personas innovar creando nuevos productos, servicios, procesos y métodos gerenciales, los cuales son fuente de ventaja competitiva, los inductores y generadores de valor añadidos, de ingreso y beneficios, es decir, los generadores de riqueza.¹⁰

De este análisis se desprende que captar, gestionar, compartir y transmitir el conocimiento permitirá la adaptación a las nuevas exigencias de los mercados y no debe de ser algo exclusivo de ciertas personas o funciones de la entidad, sino que su potencial desarrollo debe extenderse a todos los miembros de la organización con el fin de lograr la excelencia organizativa.

Principios que rigen la gestión de conocimientos según T. Davenport y L. Prusak, 1998:¹¹

- Los conocimientos se originan y residen en la mente de las personas.
- La confianza es un requisito para compartir conocimientos.
- La tecnología permite nuevos comportamientos de los conocimientos.
- El hecho de compartir conocimientos debe alentarse y recomendarse.

¹⁰ “El Capital Intelectual. Herramientas de medición del Capital Intelectual”, López Rojano, Olivia Itzel, www.gestiopolis.com/recursos

¹¹ “Principales aptitudes requeridas para la gestión de los conocimientos y del trabajo con las redes: espíritu de iniciativa, de cooperación y de comunicación”, Favrod, Catherine, Agosto 2002, www.ciea.ch/documents

- El apoyo y los recursos de la dirección son esenciales.
- Las iniciativas en conocimientos deben comenzar con un programa piloto.
- La evaluación de la iniciativa exige apreciaciones cuantitativas y cualitativas.
- Los conocimientos son creativos y debe estimularse su desarrollo en formas inesperadas.

La gestión del conocimiento y el capital intelectual, sin dudas están cambiando la forma en que se maneja hoy la economía de las organizaciones en un mundo globalizado; lógicamente no todos los países tienen las mismas oportunidades de introducir esta filosofía basada en la gerencia de los activos intangibles, con el fin de socializar el conocimiento y elevar la competencia y valor en el mercado de las organizaciones.¹²

En los últimos años ha aumentado el interés por los activos intangibles. Se considera importante reconocer y valorar esos activos invisibles, tanto para mejorar la toma de decisiones como para demostrar a los posibles usuarios externos su potencialidad, agregando este conjunto de informaciones a los tradicionales indicadores financieros.

El Capital Intelectual en la Enseñanza Superior. Su impacto social.

En el estudio teórico realizado se precisa que la intangibilidad está incluso presente en mayor magnitud en el sector público que en las empresas. En primer lugar, porque frente a los objetivos cuantificables que predominan en las empresas privadas, ligados a aumentar el valor de mercado de la empresa y la obtención de beneficios, los objetivos de las administraciones públicas son variados y con frecuencia, no monetarios. En segundo lugar, porque de entre los recursos productivos (recursos humanos, conocimiento, capital, materias primas y maquinaria) las administraciones públicas utilizan con mayor intensidad los dos primeros, que son intangibles. Finalmente, porque el producto final de las administraciones públicas son servicios y estos son en esencia, intangibles.

Por sus peculiaridades, el sector público presenta varias diferencias en cuanto a la aplicabilidad de las ideas del capital intelectual, que se exponen a continuación, los cuales son reiterados en la bibliografía más actualizada consultada.¹³

- Menor estímulo a la adopción de nuevas técnicas de gestión.
- Objetivos intangibles.
- La responsabilidad social y medioambiental.

¹² “El Capital Intelectual en la Gestión del Conocimiento”, Osorio Núñez, Maritza, www.bvs.sld.cu/revistas

¹³ “El Capital Intelectual en el Sector Público”, www.ciberconta.unizar.es

- Los servicios son intangibles.
- Los recursos son intangibles.
- Menor margen de maniobra del gerente.
- Menor urgencia por cuantificar.
- Presentación externa. Las entidades públicas tienen que satisfacer las demandas de información de usuarios externos.

Un aspecto sin el cual no sería fácil comprender la naturaleza y dinámica de la Universidad en la sociedad del conocimiento, es el cambio en los criterios y principios que rigen la forma de cómo una institución administra o gestiona los saberes que se adquieren, se generan, se transforman, se transfieren o se utilizan.

En particular, en todo el estudio realizado, se demuestra que el nivel de la formación superior avanzada (postgrados y doctorados) es el que suele preocuparse más por los cambios en el valor del conocimiento, en el valor de las personas o colectivos portadores del saber, en las formas de organización y en las estrategias de formación de académicos, investigadores y profesionales con valor agregado, altamente competitivos en el ámbito académico, científico y laboral.

Si se entiende la responsabilidad de las universidades en el Siglo XXI, es evidente que su gestión necesita un cambio y ese cambio pasa por la aplicación de técnicas novedosas, entre las que empieza a ocupar un lugar destacado la gestión del capital intelectual. La mejora de sus tres componentes, capital humano, capital estructural y capital relacional será una tarea a desarrollar en un futuro próximo para lograr la excelencia.

Las universidades, por su propia naturaleza están concebidas para explorar e investigar en nuevos ámbitos, disponer de tiempo para la creatividad y la crítica, la generación de nuevas ideas y la promoción del aprendizaje, por tanto, a diferencia de los sectores productores de artículos de consumo o bienes de producción, en la educación universitaria la incorporación de nuevas y mejores tecnologías no genera forzosamente sustitución de factores (por ejemplo, tecnología por docentes), ni incrementa necesariamente la productividad de todos los factores y tampoco reduce sustancialmente el tiempo de producción del bien (dígase ingenieros, médicos, físicos, o productos intelectuales).

El concepto de calidad en la educación está relacionado con el grado o nivel de desarrollo que tenga o pueda alcanzar un país, asociado con el capital o factor humano y con su incidencia en el nivel de ingresos y en el crecimiento económico. La educación es de calidad si desarrolla en el individuo la capacidad de responder adecuadamente a los desafíos de un entorno, cultural y tecnológicamente determinado; si crea condiciones propicias para que los individuos y las organizaciones desarrollen habilidades en el

aprendizaje.

Por tanto se precisa que la evaluación de la calidad requiere considerar las habilidades individuales, el entorno socio-ambiental, la inteligencia colectiva, el medio cultural, las capacidades de construcción de conocimiento, la coherencia de los planes de estudio, la flexibilidad de los programas, la visión de los planes desde la óptica de nuevas tecnologías y modalidades pedagógicas, la pertinencia de la investigación, entre otros.

El capital humano cobra una importancia aún mayor si cabe en estas organizaciones, donde el personal universitario en sus diversas categorías y dedicaciones desempeña una labor esencial. Por tanto, es necesario llevar a cabo una gestión de los recursos humanos (docentes, investigadores, de gestión, otros) delimitando el perfil de cada puesto no sólo en función de sus actividades sino también mediante la valoración de sus competencias, lo cual redunde en un incremento del capital estructural de la universidad.

El capital estructural integra el conocimiento incorporado, sistematizado y procesado de cada institución mediante un proceso histórico que opera a través de una sucesión de rutinas organizativas. Al comprender las variables relacionadas con la cultura, la estrategia, la estructura organizativa, la propiedad intelectual, las tecnologías, los procesos de apoyo y captación de conocimientos y los procesos de innovación.¹⁴ Los estudiantes universitarios entran en contacto de una manera natural y espontánea con las nuevas tecnologías, las incorporan como metodología y herramientas de trabajo habituales en la búsqueda de información, en la comunicación e intercambio de experiencias, en la presentación de trabajos, en proyectos de investigación, en los laboratorios, en las aulas y otros aspectos de la vida profesional.

El capital relacional incorpora en una doble dimensión cuantitativa y cualitativa, el variado conjunto de relaciones económicas, políticas, materiales e institucionales que las universidades han desarrollado y mantienen con los diferentes agentes que configuran su entorno socioeconómico. En consecuencia, el capital relacional está directamente vinculado a la capacidad de las universidades para integrarse y desarrollar redes de comunicación de variada índole.¹⁵

Situar la universidad en la red, es el reto de los líderes y administradores de la universidad de hoy y es sin duda, la gran oportunidad de cambio. Dar respuesta a las demandas sociales, tanto de sociedades desarrolladas como de sociedades

¹⁴ “El Capital Intelectual de las Universidades y Organismos Públicos de Investigación de la Comunidad de Madrid”, Rodríguez Pomada, Jesús, www.madrimasd.org/revista

¹⁵ “El Capital Intelectual de las Universidades y Organismos Públicos de Investigación de la Comunidad de Madrid”, Rodríguez Pomada, Jesús, www.madrimasd.org/revista

subdesarrolladas, es el imperativo que debe marcar el liderazgo y la gestión de una institución como la universidad.

De la universidad ya no se demanda sólo una formación inicial, sino también una formación continuada. Se le exigen por tanto, nuevos, más completos y mejores servicios por un mayor número de clientes, dígame empresas, instituciones y otros.

En definitiva, el servicio de la educación tiene un receptor, al cual se le puede calificar como cliente. La universidad tiene un capital relacional el cual es necesario identificar y valorar para poder cuidar. Cada día más ese capital relacional viene determinado por los estudiantes de las enseñanzas asistidas y sobre todo de las no asistidas. También tiene un cliente más lejano que es el futuro empleador de ese cliente actual.

Dentro de esta corriente, se puede incluir a Van Vught y Westerheijden (1993), quienes en un enfoque técnico identificaron el producto de la enseñanza superior con el graduado y el proceso con el programa, de lo que se desprende que el estudiante no es un producto, pues el producto sería la educación del estudiante y más concretamente lo que el alumno sabe y lo que es capaz de hacer (conocimientos y habilidades).

Tal planteamiento lleva a considerar un cliente interno y otro externo. El estudiante sería un consumidor interno y directo al encontrarse dentro del proceso participando activamente de él, en correspondencia con los criterios actuales de cliente. El empleador sería un consumidor externo.

Se puede decir por consiguiente, que a ambos se les considera clientes de la educación superior; los estudiantes del proceso de enseñanza y de las asignaturas del curso y los empleadores del conjunto de conocimiento, capacidades, destrezas y habilidades acumuladas por los estudiantes (titulación), es decir, se comportan como clientes de productos diferentes.

Adoptada esta filosofía, se debe pasar de la mentalidad de considerar al estudiante no sólo como un input a transformar, sino como un cliente al que se le debe escuchar (Wolverton, 1995). Es necesario conocer qué piensa el estudiante de la enseñanza que está recibiendo, así como cuáles son sus quejas, reclamaciones y sugerencias, con el fin de realizar las modificaciones oportunas de cara a la satisfacción de sus necesidades, tanto actuales como futuras, desarrollando una estrategia competitiva diferenciadora, basada en el logro de la calidad total y la excelencia.

La excelencia es la columna vertebral de una institución que hace de la creación y difusión del conocimiento su razón de ser. Una universidad en la red sólo perdura si garantiza su excelencia. La respuesta a las demandas sociales y la incorporación de las tecnologías en la dinámica universitaria debe realizarse asegurando la calidad en el servicio. La universidad debe plantearse la consecución de la excelencia tanto en el

plano docente como en el de la investigación (creación de conocimiento). Todo ello sin olvidar la difusión que, de forma obligada, debe realizar por los requerimientos que la sociedad exige a estas instituciones.

La educación en Cuba es un factor esencial del desarrollo humano, social y económico y un instrumento fundamental para la construcción de equidad social. El desarrollo económico se logra con el aumento de la productividad y esta última con la interacción entre las mejoras en tecnología y las habilidades y destrezas de la fuerza laboral. Fidel Castro Ruz, plantea al respecto en el Discurso de clausura del Cuarto Congreso de Educación Superior 2004: "...En el futuro no habrá un solo proceso productivo o de servicios en el país que no requiera un nivel considerable de conocimientos".¹⁶

Se debería analizar la posibilidad que la universidad no sólo se adaptara a la sociedad como se exige crecientemente en correspondencia con la demanda de profesionales, sino que esta se preocupara más por lo que se piensa en la universidad.

Para ello, como dijera Fidel Castro Ruz, en el Discurso en la Sesión de Clausura del Congreso Pedagogía 2003: "...como la educación es el instrumento por excelencia en la búsqueda de la igualdad, el bienestar y la justicia social, se puede comprender mejor por qué califico de revolución profunda lo que hoy, en busca de objetivos más altos, tiene lugar con la educación en Cuba: la transformación total de la propia sociedad, uno de cuyos frutos será la cultura general integral, que debe alcanzar a todos los ciudadanos."

¹⁷

Una relación estrecha entre la universidad y la sociedad es condición indispensable para garantizar la viabilidad de la propia universidad como una institución nacional de carácter público, fuerte y vigoroso, que cuente con el aprecio y respaldo de todos los ciudadanos.

Es posible advertir ciertas constantes en la orientación de los cambios que experimentan los sistemas de educación superior:¹⁸

- Mejorar los aspectos cualitativos en la formación de pregrado y postgrado y en la investigación que se realiza.

¹⁶ "Las ideas creadas y probadas por nuestro pueblo no podrán ser destruidas", Discurso de Clausura del Cuarto Congreso de Educación Superior 2004, Castro Ruz, Fidel, Pág. 22.

¹⁷ "Las ideas son el arma esencial en la lucha de la humanidad por su propia salvación", Discurso en la Sesión de Clausura del Congreso Pedagogía 2003, Castro Ruz, Fidel, Pág. 30

¹⁸ "Desafíos de la Educación Superior en relación con la formación y la investigación ante los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollos tecnológicos", Vessuri, Hebe M, www.campus-oei.org/salactsi

- Diversificar, hacer más modernos y actualizados los servicios que se prestan.
- Dar importancia a la relevancia social y pertinencia de los conocimientos que se generen y transmitan, vinculando los mundos de la educación superior y el trabajo.
- Avanzar hacia la formación de profesionales con conocimientos básicos sólidos y que a la vez, posean elementos que les permitan ir adaptándose a los cambios tecnológicos, profundizando su especialización a lo largo de la vida laboral.
- Promover la equidad y la igualdad de oportunidades.
- Fortalecer la capacidad de innovación de los programas y de gestión de las instituciones y la incorporación de tecnologías modernas en la enseñanza.
- Formar para una ciudadanía responsable.
- Avanzar en estos y otros campos con eficiencia.

En el ámbito de la nueva era del conocimiento, el capital intelectual proporciona un margen competitivo, sin embargo estos “recursos” no son medidos de manera adecuada. El capital intelectual (intangibles) al igual que los recursos físicos necesitan ser valorados para mediciones de eficiencia, determinación de ingresos y valuación de la compañía.¹⁹ El objetivo de quienes hasta ahora se han dedicado a medir el capital intelectual es crear una métrica universal o específica que permita establecer un valor de mercado más objetivo.

La implementación de modelos de medición de capital intelectual y la posterior elaboración de informes del mismo, requiere una nueva visión. La medición, registración y elaboración de informes de capital intelectual presenta tres desafíos principales:²⁰

- La necesidad de mejores herramientas para gestionar la inversión en habilidades de los empleados, bases de información y capacidades tecnológicas.
- La necesidad de ser capaces de medir en el largo plazo, los rendimientos de la inversión en personas, habilidades, bases de información y capacidades tecnológicas de la organización.
- La necesidad de ser capaces de medir en el largo plazo, los rendimientos de la inversión en personas, habilidades, bases de información y capacidades tecnológicas de la organización.

Se trata de buscar identificar su esencia para crear un valor de todas las actividades humanas en el trabajo y reflejarlo en un modelo. También buscar identificar dónde está

¹⁹ “El Capital Intelectual”, Gómez López, Juan Carlos, www.gestiopolis.com/recursos

²⁰ “El Capital Intelectual. Herramientas de medición del Capital Intelectual”, López Rojano, Olivia Itzel, www.gestiopolis.com/recursos

la capacidad de crear valor que no sólo procure ventajas competitivas, sino que también permita evolucionar.

La selección de los indicadores que han de permitir evaluar el potencial y la calidad de los resultados del capital intelectual debe adaptarse a las características propias de las organizaciones.

En este sentido, se consideró profundizar en el empleo del capital intelectual en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Oriente, lo que ha conducido a definir diferentes indicadores que posibiliten la evaluación del mismo, lo cual ha obedecido a un desarrollo teórico – práctico que ha seguido etapas de investigación para la estructuración de un Modelo Integrador (Ver Anexo 1):

1. Recopilación y consulta de la literatura existente más actualizada del temático objeto de investigación.
2. Análisis y valoración de las experiencias adquiridas de diferentes sectores y organizaciones.
3. Propuesta de un Modelo Integrador como herramienta para la evaluación del estado actual del capital intelectual, a partir de indicadores seleccionados.
4. Aplicación del modelo
5. Indicadores para la Evaluación del Capital Intelectual en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Oriente.

Capital Humano:

1. Número de años de experiencia en la profesión.
2. Cursos recibidos a los que se ha asistido y son valorados de fructíferos.
3. Cursos impartidos que son valorados de fructíferos.
4. Tesis doctorales en realización: dirigidas o realizándose por los miembros de la facultad.
5. Participación en eventos.
6. Cantidad de personas involucradas en programas de Ciencia y Técnica.

7. Cantidad de premios concedidos.

Capital Estructural:

1. Análisis de la Categoría Científica y Docente de los profesores.
2. Grado de introducción y generalización de los resultados científicos de las investigaciones de la entidad.
3. Proyectos de investigación en los que participa la entidad.
4. Grado de automatización de la tareas administrativas.
5. Grado de utilización de Internet y otras TIC.
6. Libros publicados, artículos publicados en revistas científicas (nacionales e internacionales), publicaciones propias.

Capital Relacional:

1. Valoración de los clientes del servicio.
2. Las opiniones de los empresarios respecto a la formación de los titulados que acceden al mundo laboral.
3. Las opiniones de los egresados respecto a su formación profesional y sus contactos regulares con la vida diaria de la universidad.

Conclusiones:

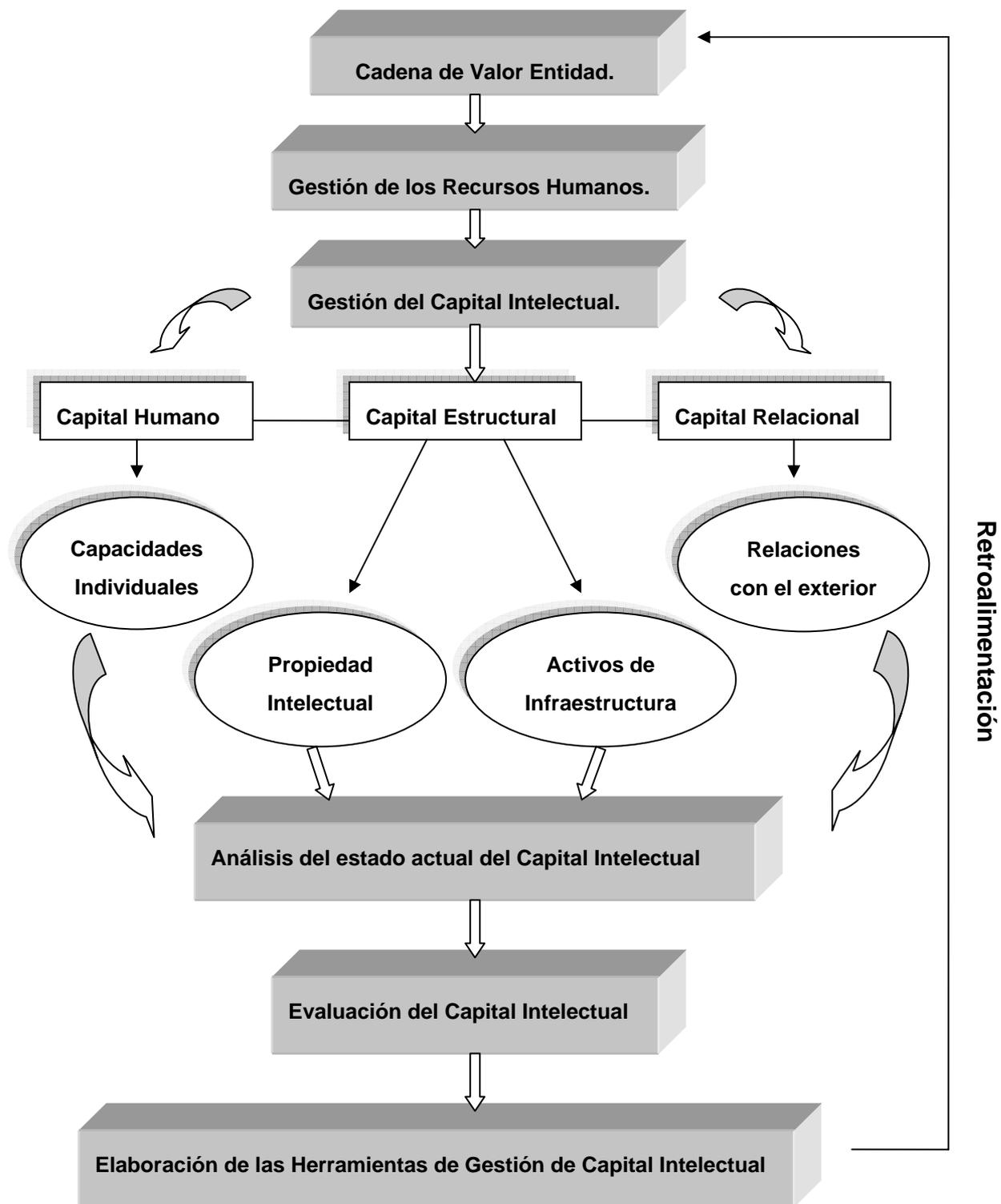
- Las universidades como centros de promoción de talentos, manejan su efectividad a partir del impacto interno y externo del capital intelectual, el cual debe ser medido como criterio manejable para la eficiencia del trabajo y su impacto en el desarrollo de la cultura de la sociedad, porque sólo a partir de aquí puede hablarse del efecto multiplicador de la ciencia, tecnología y la cultura.
- La gestión del conocimiento, a partir de un conjunto de procesos y sistemas, busca que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la administración de sus capacidades para la solución de problemas en forma eficiente.
- Captar, gestionar, compartir y transmitir el conocimiento permitirá la adaptación a las nuevas exigencias de la sociedad contemporánea y no debe de ser algo exclusivo de ciertas personas o funciones de la entidad, sino que su potencial desarrollo debe extenderse a todos los miembros de la organización con el fin de lograr la excelencia organizativa.
- En un mundo globalizado, lógicamente no todos los países tienen las mismas oportunidades de introducir esta filosofía basada en la gerencia de los activos intangibles, con el fin de socializar el conocimiento y elevar la competencia y valor en el mercado de las organizaciones.
- A partir de la selección de indicadores que permitan evaluar el capital intelectual, se propone un Modelo Integrador en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, que posibilita diagnosticar el estado actual del mismo, así como el impacto de este en empresas del territorio.

Bibliografía:

1. Ayuso, Alberto, "Valor de los Intangibles: medición, registraci3n y control del Capital Intelectual", www.sht.com.ar/archivo
2. Carballo Gonz1lez, Cristian; Arata Andreani, Adolfo, "De lo Tangible a lo Intangible. Desarrollo de modelos para medir el conocimiento organizacional", www.utfsmcs.cl.papercarvallo.htm
3. Carrillo Dur1n, Dra. Mar1a Victoria; Tato Jim1nez, Lic. Juan Luis, "Plan de Comunicaci3n Intelectual: gesti3n del Capital Intelectual por comunicaci3n interna", Revista Latina de Comunicaci3n Social, www.ull.es/publicaciones
4. Castro Ruz, Fidel, "Las ideas son el arma esencial en la lucha de la humanidad por su propia salvaci3n", Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado, La Habana, Cuba, 2003.
5. Edvinsson, Leif y Malone Michael S, "El Capital Intelectual. C3mo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa", Ediciones Gesti3n 2000, S.A., Barcelona, 1999.
6. Favrod, Catherine, "Principales aptitudes requeridas para la gesti3n de los conocimientos y del trabajo con las redes: esp1ritu de iniciativa, de cooperaci3n y de comunicaci3n", Agosto 2002, www.ciea.ch/documents
7. G3mez L3pez, Juan Carlos, "El Capital Intelectual", www.gestiopolis.com/recursos
8. Hart D1valos, Armando, "Como llegamos a las ideas socialistas", XVI Congreso de la Uni3n Nacional de Historiadores de Cuba, Sociedad Cultural Jos1 Mart1, Santiago de Cuba, 2002.
9. L3pez Rojano, Olivia Itzel, "El Capital Intelectual. Herramientas de medici3n del Capital Intelectual", www.gestiopolis.com/recursos
10. Mantilla B, Samuel Alberto, www.ciberconta.unizar.es/LECCION
11. Marrero Rodr1guez, Abilio, "Metodolog1a para la gesti3n del Capital Intelectual en organizaciones de Ciencia y T1cnica. Indicadores de medici3n", www.monografias.com/trabajos14
12. Osorio N1ñez, Maritza, "El Capital Intelectual en la Gesti3n del Conocimiento" www.bvs.sld.cu/revistas
13. Rodr1guez Pomada, Jes1s, "El Capital Intelectual de las Universidades y Organismos P1blicos de Investigaci3n de la Comunidad de Madrid", www.madrimasd.org/revista
14. Vessuri, Hebe M, "Desaf1os de la Educaci3n Superior en relaci3n con la formaci3n y la investigaci3n ante los procesos econ3micos actuales y los nuevos desarrollos tecnol3gicos", www.campus-oei.org/salactsi

15. “El Capital Intelectual en el Sector Público”, www.ciberconta.unizar.es
16. “Los Activos Intangibles y el Capital Intelectual”, Boletín No.05
www.promotora.com.co/boletin
17. “Manejo del Capital Intelectual”, www.yesmfs.com/VersionEspanol
18. “Medición del valor del Capital Intelectual”, Revista Contaduría y Administración No.211, Octubre – Diciembre 2003.

Anexo 1. Modelo Integrador para la Evaluación del Capital Intelectual de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.



Fuente: Elaboración Propia