

## EL CAPITAL INTELECTUAL Y SUS REPERCUSIONES EN LA PANDEMIA DEL COVID-19

Luis Barrera Ramírez.  
Facultad de Contaduría y Administración/UADY E-mail:  
[barramir@com.mx](mailto:barramir@com.mx)

Jorge Ramón Salazar Cantón.  
Facultad de Contaduría y Administración/UADY Email: [jsalazar@correo.uady.mx](mailto:jsalazar@correo.uady.mx)

Teresita de Jesús Sabido Domínguez  
Facultad de Contaduría y Administración/UADY E-mail: [tere.sabido@correo.uady.mx](mailto:tere.sabido@correo.uady.mx)

### Abstract

La situación que se vive en el mundo es muy difícil con problemas económicos, de cambio climático, con problemas de desigualdad, de derechos humanos, de cambio climático y a eso le añadimos la crisis de Salud pública con la Pandemia del Covid-19. Y el Capital Intelectual es uno de los más afectados en todos sus aspectos, en Salud, en Derecho al Trabajo, a la Desigualdad de derechos humanos, el derecho a la educación, a la capacitación, al entrenamiento técnico y a la superación profesional y del trabajo.

Las organizaciones pueden tener un enfoque al sector comercio, industria o al sector de los servicios todas participan en un mundo global donde las necesidades de la población son mayores y la exigencia de resolver problemas es más extrema.

Las organizaciones de la actualidad tienen que competir cada día con empresas a nivel internacional como son Amazon, Mercado Libre, y a sistemas de comunicación de redes sociales como Facebook, Instagram, Twitter, etc. Esto les hace más difícil su crecimiento y desarrollo en un mundo tan competido por la obtención de mayores clientes, mejores ingresos y mayores utilidades por las inversiones realizadas y los capitales invertidos en las organizaciones

También es importante tener en cuenta los avances en comunicaciones y tecnologías que en innovación resulta sumamente importante que las organizaciones avancen rápidamente en cambio e innovación tan indispensable para la permanencia, crecimiento y desarrollo

de las organizaciones.

## **Keywords**

### **Capital intelectual, Organización, Pandemia, Covid-19**

#### **1.- Introducción**

En los tiempos actuales el valor de las organizaciones no se mide únicamente con los activos, bienes que posee o el capital contable registrado, esto va más allá de los bienes o activos tangibles, me refiero al llamado Capital Intelectual que en algunos negocios con impacto mundial como son Apple o Amazon son el 40% del valor de estas empresas lo comprenden bienes físicos y el 60% está representado por los recursos intangibles, entre ellos los conocimientos de la gente, las habilidades adquiridas en las organizaciones, los derechos de autor, patentes y marcas, de igual manera es importante tomar como un activo la capacidad de las organizaciones para promover la gestión del conocimiento a través del proceso por el cual se facilita la transmisión de información y habilidades a los miembros de la organización de manera sistemática y eficiente.

En los tiempos actuales, la gestión del conocimiento y el desarrollo del capital intelectual de las organizaciones ayuda o contribuye no solo a crear valor en las empresas sino a darle calidad al empleo y al trabajo de la gente que participa en las operaciones de las instituciones. Es importante comentar que para elevar y hacer más productivos a los individuos es necesario reconocer el trabajo como una actividad humanista donde su desarrollo y crecimiento debe ser apoyado por la organización.

#### **2.- Conceptos teóricos de la investigación**

##### **2.1.- Capital Intelectual**

El capital intelectual resulta de suma importancia en las organizaciones ya que en este sentido, “los resultados de una gestión eficaz del conocimiento configuraran el capital intelectual de la empresa, esto es, el conjunto de competencias personales y relacionales conocidas y medidas a través de una serie de indicadores genéricos y específicos. Dicho capital Intelectual está siendo valorado por el mercado de capitales en la medida que expresa la diferencia posible entre el valor de capitalización y el valor contable de la

empresa; en consecuencia, el uso más eficaz de estos recursos críticos, facilitará la relación de la empresa con el mercado de capitales, aumentando la confianza de los inversionistas nacionales e internacionales”. (Ramírez Ospina 2007)

Según Edvinsson (1998) “la preponderancia del capital Intelectual es inevitable, dadas las irresistibles fuerzas históricas y tecnológicas, para no hablar de sus flujos de inversión, que están barriendo el mundo moderno y nos llevan hacia una economía de conocimientos. Dominará la manera como valoramos nuestras instituciones porque es el único que capta la dinámica de crear y sostener valor es las organizaciones. Es el único que reconoce que la empresa moderna cambia tan rápidamente que lo único que le queda para apoyarse es el talento y la dedicación de su gente y la calidad de las herramientas de que ésta dispone. Pero sobre todo el Capital Intelectual es inevitable porque es el único, entre los modelos de medir el rendimiento corporativo, que va más allá de la superficie y descubre el verdadero valor. Al hacerlo así, restaura el sentido común y la equidad de la economía”.

Capital Intelectual según Brooking (1997) es la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa.

Capital intelectual según Steward (1997) es el material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva (2)

El capital Intelectual es el conocimiento intelectual de la organización, la información intangible (que no es visible y por tanto, no está recogida en ninguna parte) que posee y que puede producir valor. El concepto de Capital Intelectual se ha incorporado en los últimos años tanto al mundo académico como empresarial para definir el conjunto de aportaciones no materiales que en la era de la información se entienden como el principal activo de las empresas del tercer milenio. (1)

El capital intelectual expresado por los conocimientos, habilidades, valores y actitudes aplicados a la gestión empresarial.

Siendo el Capital Intelectual una fuente de riqueza de las empresas en la actualidad. En este sentido, es lógico que la dirección de las mismas preste una atención priorizada a la

gestión eficaz de los activos intangibles. Así pues, la capacidad de identificar, determinar, auditar, medir, renovar, incrementar y en definitiva gestionar estos recursos es un factor elemental en el éxito de las empresas. (3)

Tomando en cuenta las aseveraciones antes mencionadas se presenta que el Capital Intelectual hace referencia a un bien intangible que surge del conocimiento humano, que genera riqueza a las organizaciones y a los países, y que los empleados son los principales poseedores y transformadores de dichos activos. Es por lo anterior que se atribuyen al capital humano ser una fuente de riqueza más importante en cualquier organización (García, Simó y Sallan, 2006; Simó, Mundet y Guzmán, 2004). (8)

Parte muy importante y relacionado con el Capital Intelectual es el denominado Capital Humano, el cual involucra el conocimiento, ya sea explícito o tácito, que poseen las personas y los grupos, así como su capacidad para generarlo en beneficio de la organización.

Otro estudioso del Capital Intelectual es Montejano y López (2013), los cuales establecen que el principal problema que plantea este activo es que la empresa no lo posee, es volátil, difícil de codificar ya que pertenece al trabajador, y cuando este sale de la empresa se lo lleva con él, perdiendo valor para la organización.

Adicionalmente, Subramaniam y Youd (2005), citados en Martín, alama, Navas y López (2009), añaden que en el Capital Humano se integran otras cualidades individuales como la lealtad, la polivalencia o flexibilidad, que condicionan la productividad y el valor de la contribución del individuo a la empresa (10)

## **2.2 Organización**

La organización es un ente complejo de individuos que interactúan en un entorno para ofrecer un bien o servicio dependiendo del sector social al que fue dirigido.

Otra de las formas de percibir la organización se expone con las siguientes posturas de varios autores. La que consideramos más apropiada para la organización es la que dice que organización se explica claramente como una asociación de personas regulada por un conjunto de normas en relación a los objetivos que persiguen y que pretenden lograr a través del eficiente cumplimiento de sus actividades y funciones de los individuos de las

empresas.

Las organizaciones son sistemas no lineales alejados del equilibrio. Son altamente sensibles a las innovaciones, a los eventos o al azar propios del ambiente empresarial, sus patrones de comportamiento emergen sin intencionalidad. De hecho los comportamientos empresariales no corresponden a la intención de los individuos que los generan, lo que produce inesperados y contados resultados intuitivos (Holland 1995). Lo anterior pone de manifiesto la imposibilidad de predecir y controlar el futuro en la organización y hace necesario encontrar nuevas formas que faciliten su comprensión y desarrollo.

Las organizaciones se relacionan con la interacción que puede existir entre al menos dos personas o individuos, sin embargo, esta interacción da lugar a una serie de problemas relacionados con la motivación, la delegación de autoridad y la transmisión de información entre sus miembros que forman la organización.

Observando a las organizaciones desde otro punto de vista, las instituciones utilizan en mayor o menor medida relaciones jerárquicas entre los individuos que forman la organización. Es decir, los individuos, que integran la organización están sometidos, al menos en cierto grado a órdenes. Todos los trabajadores, ya sea eventuales o de planta, administrativos, supervisores, gerentes medios e incluso los que forman parte de la alta gerencia moldean su comportamiento de acuerdo a instrucciones del personal de mayor jerarquía de la organización.

Las organizaciones dependen también de las personas que laboran en ella, así como personal de apoyo, entidades u organizaciones externas a ella y en el caso de esa vinculación externa no tiene que ser jerárquica como sucedería con los empleados, sino que requiere de un acuerdo negociado.

Una organización se define como dos o más personas que trabajan en colaboración y en conjunto dentro de los límites identificables para alcanzar una meta u objetivo en común.

“Dentro de la definición anterior hay varias ideas implícitas: las organizaciones están formadas por personas (es decir miembros); las organizaciones dividen el trabajo entre sus miembros; las organizaciones persiguen metas y objetivos compartidos todo para que la organización pueda crecer y desarrollarse en un entorno tan controversial como el que estamos viviendo”. (Hodge, Anthony, & Gales, 2005).

Es importante entender que las personas trabajan juntas, para esto es necesario tener en cuenta, aspectos como la división del trabajo y buscar la especialización de los trabajos dependiendo de habilidades y conocimientos que los individuos tengan y desarrollan.

Es importante entender que en toda organización, los individuos no todos realizan el mismo trabajo sino que tiene que buscarse la especialización de los trabajadores en partes específicas del proceso productivo de una empresa. De esa manera se hace más eficiente las actividades y las tareas que contribuyan al logro de los objetivos de una organización.

“Existen dos formas de describir los límites organizativos: la que se centra en las personas de la organización y la que se centra en las actividades que dirige la organización” (Hodge, Anthony, & Gales, 2005, pág. 13).

*Richard L. Daft hace las siguientes reflexiones sobre las organizaciones como entes complejos:*

- Que las organizaciones están compuestas por personas y por sus relaciones interpersonales. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr las metas.
- Las tendencias administrativas recientes, reconocen la importancia de los recursos humanos, y la mayoría de los nuevos enfoques están diseñados para el empowerment a los empleados y proporcionales mayores oportunidades para aprender y contribuir por medio del trabajo conjunto hacia metas comunes. (Tesis Doctoral Barrera Luis .2014)

Las organizaciones están relacionadas con la interacción que puede existir entre al menos dos personas o individuos, sin embargo, esta interacción da lugar a una serie de problemas relacionados con la motivación, la delegación de autoridad y la transmisión de información entre sus miembros que forman la organización por eso es importante percibir a los individuos como miembros que interactúan por sí mismos con todas sus experiencias, conocimientos y expectativas.

En la gestión de una organización tiene gran importancia entenderla por sus individuos, sus procesos y su estructura funcional que hace indispensable el desarrollo, la innovación y el cambio en ella.

### **2.3 Pandemia**

Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales.

En algunos aspectos la gripe pandémica se parece a la estacional, pero en otros puede ser muy diferente. Por ejemplo, ambas pueden afectar a todos los grupos de edad y en la mayoría de los casos causan una afección que cede espontáneamente y va seguida de una recuperación completa sin tratamiento. Sin embargo, por lo general la mortalidad relacionada con la gripe estacional afecta sobre todo a los ancianos mientras que otros casos graves aquejan a personas que padecen una serie de enfermedades y trastornos subyacentes.

Por el contrario, los casos más graves o mortales de gripe pandémica se han observado en personas más jóvenes, tanto si estaban previamente sanas como si padecían enfermedades crónicas, y esta gripe ha causado muchos más casos de neumonía vírica de lo que suele ocurrir con la gripe estacional.

Tanto en el caso de la gripe estacional como de la pandémica el número de personas que enferman gravemente puede variar. Aun así, la gravedad tiene a ser más frecuente en esta última debido en parte al número mucho mayor de personas que carecen de inmunidad frente al nuevo virus. Cuando se infecta una gran parte de la población, aun si es pequeño el porcentaje de los que padecen la enfermedad grave, el número total de casos graves puede ser muy elevado.

Tanto la gripe estacional como la pandémica alcanzan el punto máximo de actividad en la temporada gripal acostumbrada en una zona particular. (En las zonas de clima templado, por ejemplo, esto suele suceder en los meses de invierno.) Pero como se ha observado con la pandemia actual por virus H1N1, las pandemias pueden tener características epidemiológicas diferentes y puede haber grandes brotes en los meses de verano. [www.who.int/pandemic](http://www.who.int/pandemic). OMS recuperado 18 de noviembre de 2020.

## **2.4 Covid-19**

La transmisión del SARS-COV-2 proveniente de una fuente animal a los primeros casos

humanos no se ha confirmado. La vía de transmisión entre humanos más aceptada es de persona a persona por vía respiratoria, con un periodo de incubación de 1 a 14 días. Se presenta en la mayoría de casos con un cuadro clínico correspondiente a una infección respiratoria alta autolimitada, con variedad de sintomatología según grupos de riesgo, presentando una rápida progresión a una neumonía grave y fallo multiorgánico, generalmente fatal en personas de la tercera edad y con presencia de comorbilidades.

El siglo XXI se ha caracterizado desde sus inicios por una problemática de salud que ha afectado al mundo y Cuba no ha podido escapar de esta situación, que va desde un incremento de la resistencia microbiana, aumento de las enfermedades oncológicas hasta la aparición de nuevas enfermedades infecciosas emergentes y reemergentes, como ha sido la aparición de la COVID-19 a finales del pasado año.<sup>1,2</sup>

Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS).<sup>1</sup>

La COVID-19 (*coronavirus disease 2019*) también conocida como enfermedad por nuevo coronavirus es causada por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2), su forma es redonda u ovalada y a menudo polimórfica, tiene un diámetro de 60 a 140 nm, la proteína espiga que se encuentra en la superficie del virus y forma una estructura en forma de barra, es la estructura principal utilizada para la tipificación, la proteína de la nucleocápside encapsula el genoma viral y puede usarse como antígeno de diagnóstico. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan.<sup>2)</sup>

Produce síntomas similares a los de la gripe, entre los que se incluyen fiebre, tos, disnea, mialgia y fatiga. También se ha observado la pérdida súbita del olfato y el gusto (sin que la mucosidad fuese la causa). En casos graves se caracteriza por producir neumonía, síndrome de dificultad respiratoria aguda, sepsis y choque séptico que conduce a alrededor del 3 % de los infectados a la muerte, aunque la tasa de mortalidad se encuentra en 4,48 % y sigue

ascendiendo.<sup>3</sup>

La covid-19 se identificó por primera vez el 1 de diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei, en la China central, cuando se reportó a un grupo de personas con neumonía de causa desconocida, vinculada principalmente a trabajadores del mercado mayorista de mariscos del sur de China de Wuhan. El número de casos aumentó rápidamente en el resto de Hubei y se propagó a otros territorios.<sup>2,3</sup>

La rápida expansión de la enfermedad hizo que la Organización Mundial de la Salud, el 30 de enero de 2020, la declarara una emergencia sanitaria de preocupación internacional, basándose en el impacto que el virus podría tener en países subdesarrollados con menos infraestructuras sanitarias y la reconociera como una pandemia el 11 de marzo. Hasta la fecha del 10 de abril de 2020 se reportó 182 países con casos positivos de COVID-19, con 1 563 857 casos confirmados y 95 044 fallecidos para una letalidad del 6,08 %.<sup>3</sup>

En la región de las Américas se reportan 537 678 casos confirmados; lo que constituye el 34,4 % del total de los casos reportados en el mundo con 19 309 fallecidos hasta el 10 de abril de 2020 para una letalidad del 3,59 %; Estados Unidos de América es el país con mayor cantidad de casos reportados sobrepasando los 501 680 casos confirmados y 18 780 fallecidos.<sup>2,3</sup>

En Cuba hasta el 10 de abril de 2020 se reportaron 620 casos confirmados con la enfermedad, 16 fallecidos, 77 recuperados, 2415 pacientes ingresados en vigilancia clínico-epidemiológica y otras 7 128 personas se vigilan en sus hogares, desde la Atención Primaria de Salud. En la provincia de Holguín se han confirmado hasta el momento 37 casos de COVID-19.<sup>4</sup>

El número de casos confirmados aumenta diariamente en relación con la cantidad de pruebas confirmatorias realizadas, mientras que el número de personas en vigilancia fluctúa, porque se van descartando hacia otras patologías.

Debido al reciente surgimiento de esta enfermedad, la situación de alarma mundial y nacional en que nos encontramos, el incremento constante de casos y muertes, nos

planteamos como **objetivo** describir las características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. (12) (Rev. Haban cien med vol. 19 No. 2.)

### **3.- Análisis de Información Documental**

La identificación y la importancia del capital intelectual y humano en las organizaciones es tan necesario para que una entidad económica y social pueda crecer y desarrollarse, ya que los activos financieros como son el capital de trabajo, los mal llamados activos fijos (también identificados como la propiedad planta y equipo de la empresa) son muy importantes para desarrollar las actividades y operaciones de la organización y de esta forma cumplir con los objetivos propuestos. ( L. Barrera 2018).

Es importante tomar en cuenta que el rubro del capital Social también es importante ya que esto representa el monto de la inversión que tienen los accionistas en una empresa u organización.

En ocasiones se tiene una idea errónea que los activos tangibles de la organización son los únicos que se necesitan para lograr el éxito esto es una forma de pensar y de visión muy cerrada y errónea, tomando en consideración los activos intangibles y su importante papel que juegan en el desarrollo y administración de los organizaciones sería muy positivo y adecuado para el crecimiento y permanencia de estas.

El Capital Intelectual son los activos intangibles que se materializan en las destrezas individuales, los conocimientos técnicos, los sistemas de información el diseño y gestión de procesos y las relaciones de la entidad con los proveedores y clientes, de esta forma se valora a través de tres dimensiones básicas el capital humano, el capital relacional y el capital estructural., todo esto en función de los objetivos estratégicos de la organización.

El sacrificio que muchas empresas y organizaciones le aplican a este valioso activo que es el Capital Intelectual y humano en pro de reducir costos a corto plazo esto tendrá implicaciones negativas en el mediano y largo plazo, reduciendo las capacidades de operación de las empresas y sometiéndola en un futuro a atravesar una prolongada y empinada encuesta motivada por la curva de aprendizaje al contratar nuevo personal cuando la situación se normalice, aunque esto es muy difícil, pero viviremos una nueva

normalidad con protocolos de salud.

De tal manera que sería trascendental canalizar los esfuerzos e inteligencia del equipo de trabajo a proponer nuevos productos, servicios y nuevas estructuras de trabajo que les permitan mantener sus operaciones generando utilidades, aprovechando a lo máximo los conocimientos y habilidades que el equipo de trabajo tenga de manera inherente.

Como decía Charles Darwin “Las especies que sobreviven no son las más fuertes, sino aquellas que mejor se adaptan al cambio”. Esto aplica a los individuos y a las organizaciones y las instituciones en el quehacer económico de un país.

La incorporación de los esquemas de trabajos remotos los llamados *home office* tal vez pueda implicar una reducción directa en gastos administrativos y operacionales al no necesitar que gran parte de los empleados no estén físicamente en las oficinas e instalaciones de las empresas y organizaciones, evitando el gasto de agua, energía eléctrica e insumos y material de oficina, al igual que la reducción del costo de transporte y tiempo utilizado por el personal y miembros de la organización.

Otra modalidad es el ofrecer contenido para consumo online, como talleres, webinar o capacitación y cursos también, ha sido una forma que muchas instituciones educativas se han mantenido presentes, sin incurrir en el gasto de edificios, renta de instalaciones, equipos, mobiliario y consumo de alimentos. Y por último, también resulta muy importante mantener presencia en redes sociales como Facebook, Instagram, Twitter etc. Pues en la actualidad el consumo de estas y el tiempo invertido en ellas es aún mucho mayor de lo que usaba ser antes de la Pandemia y contingencia por el Covid-19.

De acuerdo a los parámetros de las organizaciones, muchísimos negocios están haciendo grandes recortes en sueldos, una gran disminución en gastos de capacitación y adiestramiento del personal y una reducción de los tiempos y jornadas de trabajo. Todos estos recortes traen en sí, una disminución y reducción muy importante en el compromiso de los colaboradores poniendo en riesgo económico a la organización. De igual forma se limita la innovación, aumenta en gran medida la rotación voluntaria y se disminuye la productividad y satisfacción de los individuos.

Es muy importante el capital intelectual en tiempos de Covid-19 ya que es muy importante preparar planes de sucesión temporal de puestos de altos ejecutivos en roles críticos y clave en una organización ya que con la Pandemia que al día de hoy existe,

existe un gran riesgo de que las personas que ocupen puestos clave no se encuentren disponibles temporalmente o definitivamente por la enfermedad que muchas veces puede resultar mortal en un grado muy elevado. Deben de existir planes a corto y largo plazo para operar la empresa, presentando diferentes escenarios que harán poder enfrentarse a diversas situaciones y conflictos, en la toma de decisiones.

#### **4.- Conclusiones**

El capital intelectual en esta época resulta muy valioso para las organizaciones ya que este puede ser el impulsor del cambio organizacional para lograr el crecimiento y la permanencia de los negocios, las empresas y las instituciones

El capital Intelectual como elemento importante de los activos de una empresa se puede considerar fundamentalmente, tal como la combinación de los activos intangibles los cuales representan la generación diversa y la de forma estratégica el desarrollo, crecimiento, eficiencia, renovación y estabilidad de la organización, estos activos no forman parte de la información financiera de la empresa (ni en el estado de situación financiera de la Cía. o sus resultados de operación) sin embargo el capital intelectual será valorado en el mercado como parte importante de la Organización.

Es necesario aseverar que las empresas tienen activos tangibles, pero las organizaciones que cuentan con activos intangibles como el Capital Intelectual, su valor se ve incrementado de tal forma que se consideran organizaciones con un potencial importante para generar recursos financieros y calidad en sus servicios y mejorando, capacitando y proporcionando las facilidades para el desarrollo de su vida laboral y profesional en su caso hará mas productiva a las empresas y organizaciones.

Y también es muy importante tener presente que la Pandemia del Covid-19, está y estará presente durante mucho tiempo, tan es así que es clasificada por la Organización mundial de la salud como una enfermedad Endémica, es decir tendremos que aprender a vivir con esta, como parte de la vida y como un padecimiento que se deberá combatir con estrictas medidas sanitarias y el logro de una vacuna eficaz para combatir los síntomas y que esta no sea altamente mortal.

## BIBLIOGRAFIA

Edvinsson, L., Malone, M. (1997) *Intelectual Capital*. New York: Harper.

J.H. Holland. *Hidden Order. How Adaptation Builds Complexity*. Persus Books Group New York. (1995) Google Scholar.

Martin de C.J. Alama, S.E. Navaz, L.J. y López, s.p. (2009) “el papel del Capital Intelectual en la innovación tecnológica, Una aplicación a las empresas de Servicios Profesionales de España” *Cuaderno de Economía y Dirección de la Empresa* 40, 83-110.

Montejano, Gs. Y López, T.G (2013) “Impacto del Capital Intelectual en la innovación en empresas una perspectiva de México” *TEACS* 6 (13), 39-48.

Simó, Py Sallán J.M. (2008) “Capital Intangible y Capital Intelectual” *Revista Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22(2), 179-202.

### Trabajo de Tesis

Barrera, Luis. (Tesis) *Changement organisationnel et compétences dans le domaine hospitalier. A partir de l'exemple d'un hôpital du Yucatán*. Julio (2014) Universidad de Pau E des Pays de l'Adour France.

### Referencias en sitios Web

1, 2.- <https://www.researchgate.net.../la-participación-los-ativos-intangibles>. (Julio 2018)

3,- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4172179pdf>. Estudio y Análisis del Capital Intelectual como herramienta de gestión para la toma de decisiones”

8,9,- <https://www.researchgate.net/publicacion/324691778>. El Capital Intelectual y su vinculación con la innovación para generar valor Intangible en las Organizaciones Hospitalarias.

11.- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4172179pdf>. Estudio y Análisis del Capital Intelectual como Herramienta de gestión para la toma de decisiones.

12.-HTML.Características clinico-epidemiologicas de la COVID-19. MR. Perez Abreu, JJ Gomez Tejeda. *Revista Habanera de.....* 2020-scielo.sld.cv.  
*Rev haban cienc med* vol. 19 No. 2 La Habana mar-abr 2020 Epub 22 Abril 2020