



Title: Estudio del capital intelectual en el área académica del nivel medio superior, en el estado de Tabasco, para generar una propuesta de mejora

Authors: ELISEO-DANTES, Hortensia, MOREJON-SANCHEZ, Juana Maria, PEREZ-PEREZ, Iris Cristel y GARCÍA-REYES, David Antonio

Editorial label ECORFAN: 607-8695

BECORFAN Control Number: 2020-05

BECORFAN Classification (2020): 111220-0005

Pages: 11

RNA: 03-2010-032610115700-14

ECORFAN-México, S.C.

143 – 50 Itzopan Street

La Florida, Ecatepec Municipality

Mexico State, 55120 Zipcode

Phone: +52 1 55 6159 2296

Skype: ecorfan-mexico.s.c.

E-mail: contacto@ecorfan.org

Facebook: ECORFAN-México S. C.

Twitter: @EcorfanC

www.ecorfan.org

Holdings

Mexico	Colombia	Guatemala
Bolivia	Cameroon	Democratic
Spain	El Salvador	Republic
Ecuador	Taiwan	of Congo
Peru	Paraguay	Nicaragua

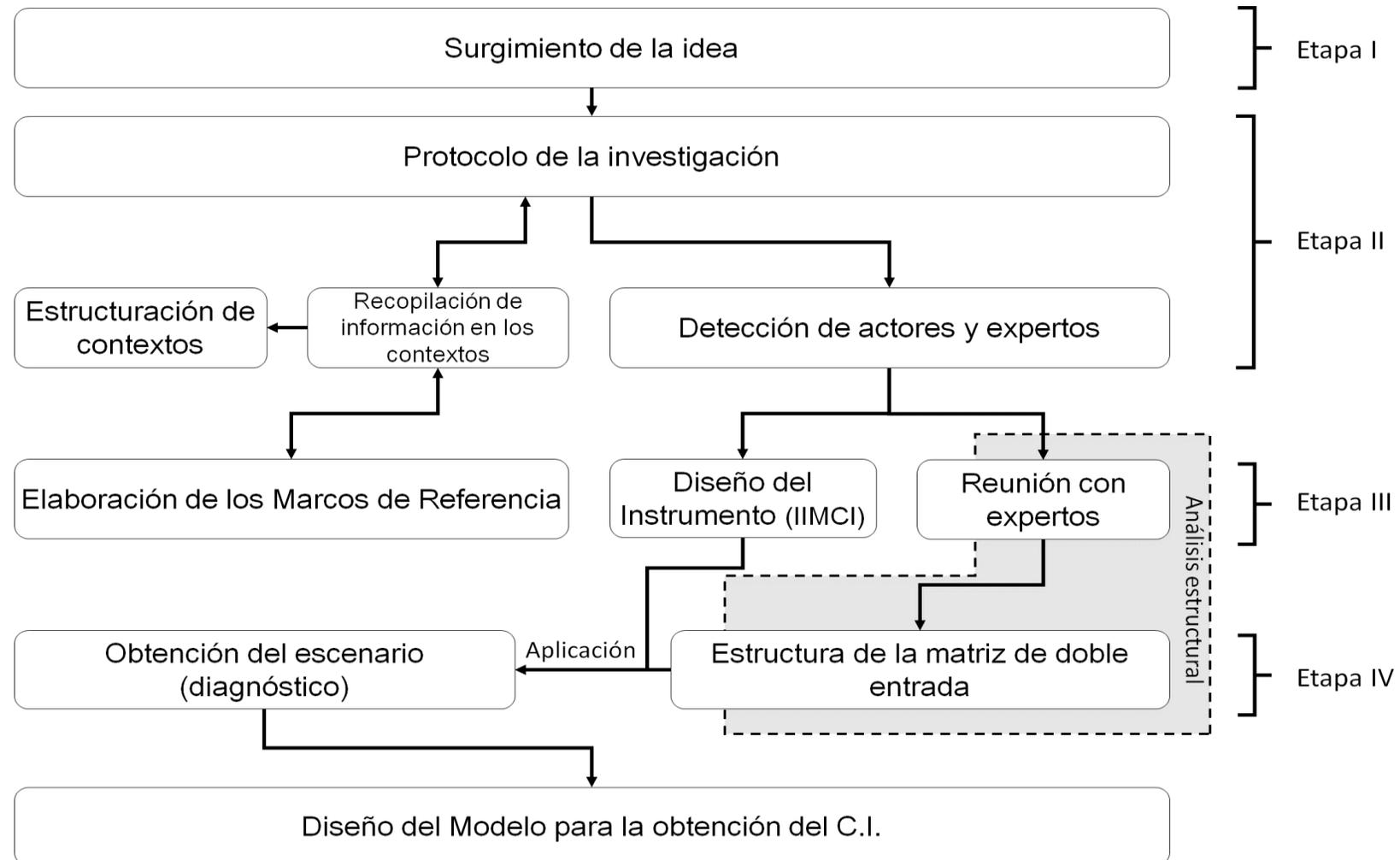
Introducción

El concepto de Capital Intelectual ha sido utilizado en la literatura académica desde hace muchos años; es un tópico sobre el cual, el interés de las organizaciones ha crecido rápidamente en los últimos años. En este sentido, (Bontis, 1998) afirma que “el capital intelectual ha sido considerado por muchos, definido por algunos, entendido por pocos y formalmente valorado por prácticamente nadie”, lo cual representa uno de los desafíos más importantes para las empresas actuales.

(Bradley, 1997), argumenta que el capital intelectual consiste en la capacidad para transformar el conocimiento y los activos intangibles en recursos que crean riqueza tanto en las empresas como en los países.

Tomando como base estas definiciones, se puede concluir que el Capital Intelectual es la suma de conocimientos que poseen todos los colaboradores de una organización y le dan a ésta, una ventaja competitiva.

Metodología



Resultados

Análisis de Resultados

En la presente investigación, se ha trabajado de la mano con los expertos de la organización ya antes identificados en la etapa anterior. Se agendan reuniones para la identificación de los factores determinantes en la obtención de Capital Intelectual. Sin embargo, antes se sensibilizaron a los involucrados con temas relacionados al C.I., sus dimensiones, así como las variables del contexto.

En las reuniones, y con la ayuda de la lluvia de ideas, se identificaron un total de 23 Factores, que se pueden visualizar en la tabla 1, los cuales se clasifican en las variables del contexto, dependiendo de cuál deriva cada una.

Resultados

VARIABLES	CÓDIGO	FACTORES	DESCRIPCIÓN
Económica	F1	Globalización	Competencia y alianzas a nivel Local, Nacional e Internacional, así mismo personal multicultural.
	F2	Presupuesto	Presupuesto disponible para invertirlo en capacitaciones, nuevos equipos, certificaciones, desarrollo de procesos, contratación de especialistas, etc.
	F3	Salario del Personal	Dinero destinado a la remuneración del personal, éste debe ser justo tanto para el personal como para la organización, según la aportación que reciba la empresa.
Social	F4	Características del personal. (edad, nacionalidad, estado civil)	Las cualidades específicas de la persona que en un determinado momento pueden influir en la eficiente ejecución del trabajo; por ejemplo, la disponibilidad de viajar constantemente, las lenguas que domina, entre otros.
	F5	Proceso de selección de personal	Realización de un proceso de selección de personal eficiente (según las capacidades del aspirante y los requisitos del puesto de trabajo).
	F6	Responsabilidad social organizacional.	Beneficios que la empresa brinda a la comunidad en la cual se encuentra establecida u operando.
	F7	Inseguridad.	Riesgos originados por la delincuencia tanto para los trabajadores, como para los ejecutivos y la empresa en general. (asaltos, robos, extorsión, entre otros).
	F8	Calidad de vida del personal.	Estilo de vida que lleva el personal. (carencias, acceso a servicios públicos y privados, horas de trabajo, etc.).
	F9	Relaciones.	Relaciones que sostiene la organización con otras empresas, centros de investigación, universidades, clientes, proveedores, etc.
Cultural	F10	Cultura organizacional	Comunicación asertiva, enfoque al cliente, trabajo en equipo, manejo de conflictos, valores y normas comunes entre grupos y personas que conforman la organización.
	F11	Sentido de pertenencia	Compromiso del personal con la organización, correlación entre los objetivos personales y los organizacionales.
	F12	Filosofía organizacional	Conjunto de creencias y prácticas posibilitan el buen desempeño organizacional y calidad. Define la misión, visión y valores organizacionales.
	F13	Cultura del personal	Valores, tradiciones y creencias del personal, que pueden incidir en la eficiencia del trabajo. (deshonestidad, guardar el sábado, racismo, entre otros.).
	F14	Actitudes del personal	Referente al ser de las personas que conforman la organización. (Carácter, temperamento, personalidad, paradigmas personales que influyen en su forma de reaccionar ante los estímulos del entorno que le rodea).
	F15	Liderazgo	Conjunto de habilidades que se poseen para dirigir e influir en la forma de ser y actuar de un determinado grupo de trabajo.
Política	F16	Flujo de información	Recabación, selección, acceso, manejo y resguardo de la información organizacional.
	F17	Políticas Educativas	Leyes impuestas por el estado para garantizar que la educación se aplique de manera óptima a la sociedad.
Tecnológica	F18	Acceso a beneficios otorgados por el gobierno	Acceso a programas, apoyos, financiamientos, entre otros.
	F19	Conocimiento tecnológico.	Conocimiento con el que se cuenta para hacer uso de las herramientas actuales o realizar las operaciones de manera eficiente.
	F20	Desarrollo tecnológico.	Implementación de nuevos procesos, así como equipo para realizar las operaciones.
	F21	Investigación y desarrollo. (Innovación).	Se cuenta con un área encargada de la investigación de nuevas tendencias, desarrollo de nuevas tecnologías y conocimientos o mejoras de las existentes a fin de conseguir ventaja competitiva.
Ambiental	F22	Estructuración del manual organizacional.	Estructura de la organización detallada en el manual corporativo (se describen procesos, puestos de trabajo, responsabilidades, giro de la empresa, etc.)
	F23	Clima organizacional	Ambiente de trabajo generado por las personas involucradas en el quehacer de la organización (puede ser positivo o negativo).

Tabla 1. Factores identificados por los expertos.

Fuente: Elaboración propia, partiendo de la opinión de los expertos (2020).

Resultados

CÓDIGO	FACTORES	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	F23	MOTRICIDAD
F1	Globalización	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	17
F2	Presupuesto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	14
F3	Salario del personal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	19
F4	Características del personal. (edad, nacionalidad, estado civil)	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	15
F5	Proceso de selección de personal	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	20
F6	Responsabilidad social organizacional	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	16
F7	Inseguridad	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	17
F8	Calidad de vida del personal	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	20
F9	Relaciones	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	15
F10	Cultura organizacional	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	20
F11	Sentido de pertenencia	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	20
F12	Filosofía organizacional	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
F13	Cultura del personal	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	20
F14	Actitudes del personal	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
F15	Liderazgo	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
F16	Flujo de información	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
F17	Políticas Educativas	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	12
F18	Acceso a beneficios otorgados por el gobierno	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	12
F19	Conocimiento tecnológico	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	17
F20	Desarrollo tecnológico	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	17
F21	Investigación y desarrollo (Innovación)	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	15
F22	Estructuración del manual organizacional	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
F23	Clima organizacional	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
	DEPENDENCIA	22	21	15	20	17	17	7	22	19	21	19	20	19	18	21	20	16	11	17	15	15	17	20	409

Tabla 16. Matriz de Motricidad y Dependencia

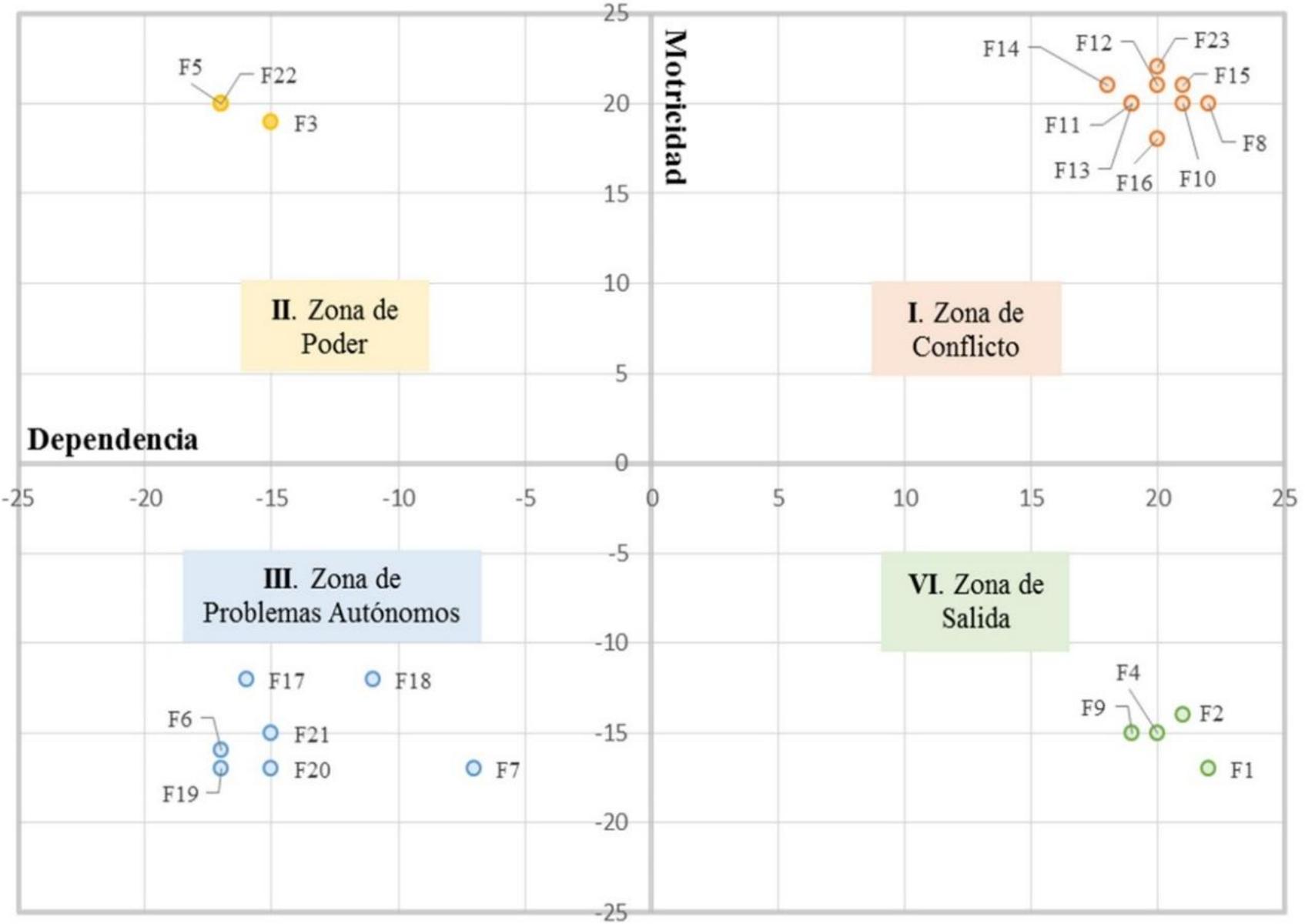
Resultados

Tabla 17. Índice de Motricidad y Dependencia en valor porcentual y decimal.

CÓDIGO	FACTORES	DEPENDENCIA	%	MOTRICIDAD	%
F1	Globalización	22	5.38%	17	4.16%
F2	Presupuesto	21	5.13%	14	3.42%
F3	Salario del personal	15	3.67%	19	4.65%
F4	Características del personal. (edad, nacionalidad, estado civil)	20	4.89%	15	3.67%
F5	Proceso de selección de personal	17	4.16%	20	4.89%
F6	Responsabilidad social organizacional	17	4.16%	16	3.91%
F7	Inseguridad	7	1.71%	17	4.16%
F8	Calidad de vida del personal	22	5.38%	20	4.89%
F9	Relaciones	19	4.65%	15	3.67%
F10	Cultura organizacional	21	5.13%	20	4.89%
F11	Sentido de pertenencia	19	4.65%	20	4.89%
F12	Filosofía organizacional	20	4.89%	21	5.13%
F13	Cultura del personal	19	4.65%	20	4.89%
F14	Actitudes del personal	18	4.40%	21	5.13%
F15	Liderazgo	21	5.13%	21	5.13%
F16	Flujo de información	20	4.89%	18	4.40%
F17	Políticas Educativas	16	3.91%	12	2.93%
F18	Acceso a beneficios otorgados por el gobierno	11	2.69%	12	2.93%
F19	Conocimiento tecnológico	17	4.16%	17	4.16%
F20	Desarrollo tecnológico	15	3.67%	17	4.16%
F21	Investigación y desarrollo (Innovación)	15	3.67%	15	3.67%
F22	Estructuración del manual organizacional	17	4.16%	20	4.89%
F23	Clima organizacional	20	4.89%	22	5.38%
	TOTAL	409	100%	409	100%

Resultados

Plano de Motricidad y Dependencia.



Resultados

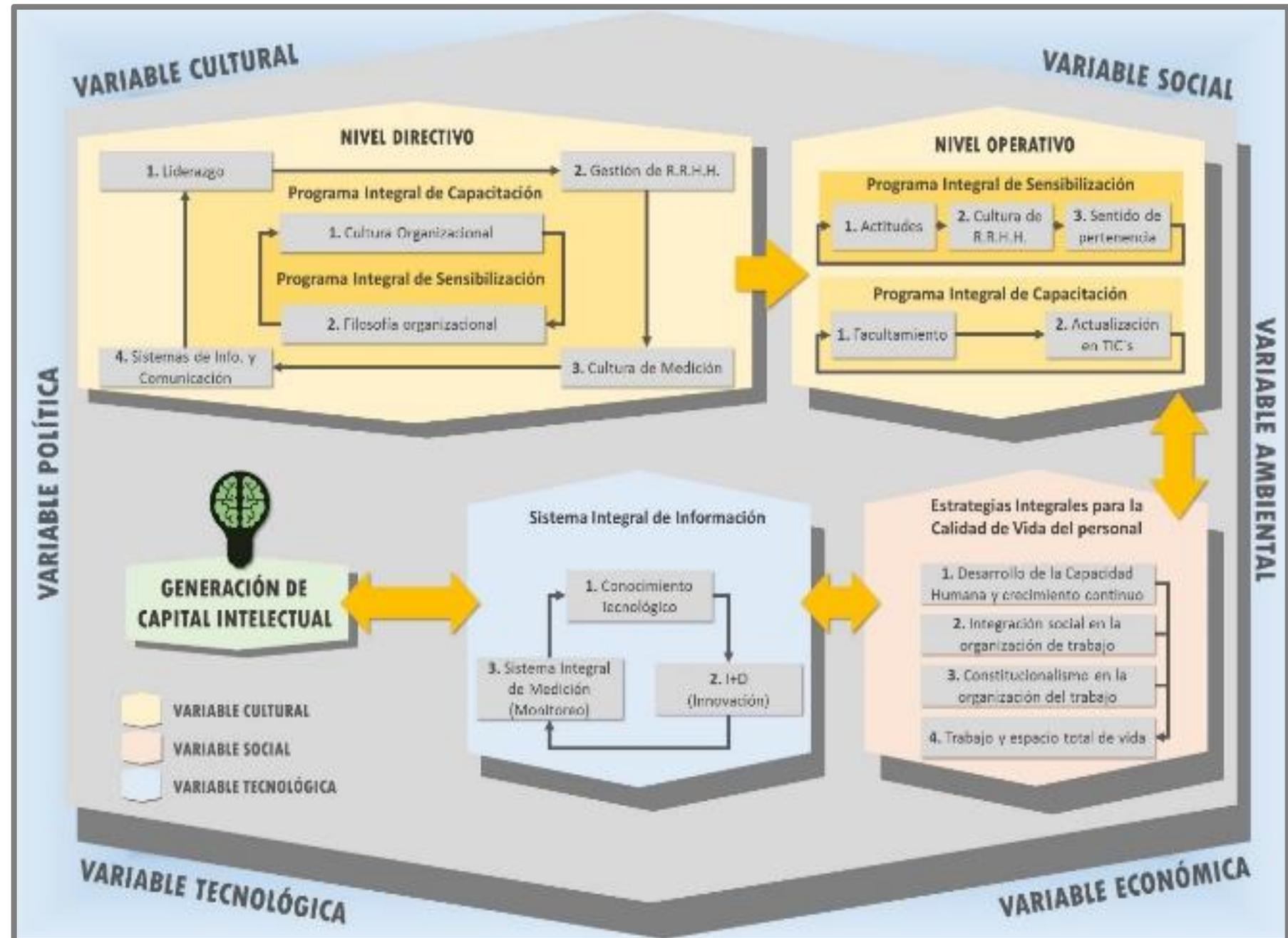
Modelo para la Generación de Capital Intelectual

Para el seguimiento de la presente investigación y dada la metodología de análisis estructural, el foco de atención se presta a las primeras dos zonas representadas en el plano de Motricidad y Dependencia, la Zona de Conflicto y la Zona de Poder, puesto que son las de mayor impacto para el sistema, y se consideran para la generación del modelo propuesto.

Se determina que las variables cultural, social, ambiental y tecnológica son las más influyentes en las zonas antes mencionadas.

Resultados

Modelo de desarrollo para la generación de Capital Intelectual en una Institución de Educación Media Superior.



Conclusiones

En la actualidad, es un hecho que el Capital Intelectual es una fuente de riqueza y de ventaja competitiva, por lo que en sector educativo resulta relevante trabajar en este aspecto en función de todos los recursos disponibles a fin del alcance de la competitividad organizacional.

El presente estudio fue en ejecución a un organismo público descentralizado de Educación Media Superior que tiene lugar en el estado de Tabasco, de tal forma que fue posible identificar diversas limitantes para la obtención de Capital Intelectual, así como áreas de oportunidad que pudieran complementar su obtención. Los resultados revelaron que aspectos culturales, sociales y tecnológicos han originado el poco desarrollo del sistema para la obtención de Capital Intelectual.

Con base a los resultados las tres hipótesis son refutadas ya que se cumplen de forma parcial. La hipótesis número uno proponía que la variable Cultural incidía de manera significativa en la obtención de C.I., por otro lado, la hipótesis dos, que las variables Económica, Tecnológica, Social y Política incidían de manera parcial, mientras que en la tercera hipótesis la variable Ambiental incidía de manera mínima.

Sin embargo, la variable cultural, social y ambiental son las que tienen mayor incidencia en la obtención de C.I., las variables Económica y Tecnológica impactan de manera parcial, mientras la variable política incide de manera leve al sistema.

Referencias

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, Volumen 36, N° 2, pp. 63-76.
<https://doi.org/10.1108/00251749810204142>.

- Cita dentro del texto: (Bontis, 1998).

Bontis, N. (2002): Managing and organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, Volumen 39, N° 4.
<https://doi.org/10.5465/APBPP.1999.27594761>.

- Cita dentro del texto: (Bontis, 2002).

Bueno, E. (2003). Modelo Intellectus: Medición y Gestión del Capital Intelectual, Documentos Intellectus. N° 5, *IADE*.

https://www.academia.edu/7807104/Modelo_Intellectus_Medici%C3%B3n_y_Gesti%C3%B3n_del_Capital_Intelectual

- Cita dentro del texto: Bueno (2003).

Bueno, E.; Salmador, M. y Merino, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. *Estudios de Economía Aplicada*, Volumen. 26, N° 2, pp. 43-63. <https://www.redalyc.org/pdf/301/30113187003.pdf>

Edvinsson, L., y Malone, M. (1997). Intellectual Capital. Realizing your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower. *New York, NY: Harper Collins*.

- Cita dentro del texto: Edvinson y Malone (1997).

Marr, B. (2005). Perspectives on Intellectual Capital: Multidisciplinary insights into Management, Measurement and Reporting. Elsevier Inc., Amsterdam.

- Cita dentro del texto: (Marr, 2005).

Ríos, G.; Bainbridge, A. y Jacobsen K. (2001). Intellectual Capital as a Strategic tool. *Strategic and Leadership*, Volumen 29, N° 4, pp. 21-26.

<https://doi.org/10.1108/10878570110400116>.

- Cita dentro del texto: Roos, Bainbridge, & Jacobsen (2001).

World Economic Forum (2018). *The Global Competitiveness Report 2017–2018*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>



ECORFAN®

© ECORFAN-Mexico, S.C.

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- (www.ecorfan.org/ booklets)