



Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Vicerrectorado de Investigación y Postgrado
Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”
Subdirección de Investigación y Postgrado

LA GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LA UNIVERSIDAD COMO ORGANIZACIÓN COMPLEJA

Autor: José Aponte

josedavid244@gmail.com

Universidad Bicentennial de Aragua (UBA)

Maracay – Venezuela

PP. 102-116





LA GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LA UNIVERSIDAD COMO ORGANIZACIÓN COMPLEJA

José Aponte

josedavid244@gmail.com

Universidad Bicentennial de Aragua (UBA)

Maracay – Venezuela

Recibido: 25/11/2014

Aceptado: 27/02/2015

RESUMEN

El rango característico de la ciencia y la tecnología actual es la capacidad colectiva de un número cada vez mayor de individuos asociados a grupos e instituciones para la producción y aplicación del conocimiento. La estabilidad a largo plazo, de este proceso, está garantizada por la capacidad de reproducción, ampliación y consolidación de la comunidad científica y académica. Este es el vínculo claro de la formación de recursos humanos con la consolidación de instituciones del conocimiento y de grupos de investigación y desarrollo tecnológico. La gestión de los flujos de conocimiento organizativo es clave según lo que indica la bibliografía en general, la organización requiere de un análisis interno a fin de identificar, desarrollar, proteger y desplegar los recursos y capacidades hacia el logro de competencias y fortalezas que se conviertan en ventajas competitivas sostenibles. En este sentido, la organización debe proporcionar un contexto adecuado para que los individuos generen conocimiento y éste sea integrado y transferido hasta convertirse en conocimiento organizativo. Desde esta perspectiva, este ensayo versa sobre cómo ha de gestionarse el capital intelectual en la universidad como organización compleja.

Palabras clave: Ciencia, tecnología, capital humano, organizaciones inteligentes, universidad.





INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT IN THE UNIVERSITY AS COMPLEX ORGANIZATION

ABSTRACT

The characteristic range of science and technology today is the collective capacity of an increasing number of individuals associated with groups and institutions for the production and application of knowledge. The long-term stability of this process is guaranteed by the reproductive capacity, expansion and consolidation of the scientific and academic community. This is the clear link to the training of human resources with the consolidation of knowledge institutions and research groups and technological development. Management of flows of organizational knowledge is key as indicating the literature in general, the organization requires an internal analysis to identify, develop, protect and deploy resources and capabilities towards achieving skills and strengths to become in sustainable competitive advantages. In this sense, the organization must provide a suitable context for individuals to generate knowledge and this is integrated and transferred to become organizational knowledge. From this perspective, this essay is about how it has managed the intellectual capital of the university as a complex organization.

Keywords: Science, technology, human capital, learning organizations, university.

LA GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LA UNIVERSIDAD COMO ORGANIZACIÓN COMPLEJA

Los productos del conocimiento se distinguen por tener como insumos diferenciales el talento, la creatividad y la formación de sus creadores. Por lo tanto, el conocimiento acumulado de una sociedad o su capital intelectual constituye un recurso clave para el desarrollo. En este contexto, los sistemas educativos están llamados a cumplir un rol crítico en el desarrollo de los países en los próximos años, en una economía donde los productos del conocimiento funcionan como uno de los principales generadores





de riqueza y empleo valorizado, la cantidad y calidad de educación impartida y de nuevo conocimiento generado, así como la actualización continua y la equidad de acceso, deberían ser objeto de atención central por la sociedad y sus líderes políticos y educativos. Las organizaciones educativas han sido desplazadas como productoras y gestoras de conocimiento.

Al respecto, Albornoz (2002) sostiene que: “la sociedad venezolana no es una sociedad del conocimiento, es una sociedad orientada hacia el poder, las demandas de consumo no se hayan apoyadas en aquellos mecanismos derivados de la producción del mismo, sino en los procedimientos para adquirir poder, que conduce a los privilegios”. (p.146). En este sentido, probablemente, la producción de conocimiento en el sistema educativo venezolano a nivel universitario es relativamente baja, simplemente, porque las instituciones actuales fueron diseñadas para producir docencia y no para generar productos a través de la investigación.

En esta línea discursiva, algunos autores entre los que se destacan Salazar y Forero (2011) sostienen que la dinámica del vínculo entre ciencia, tecnología y desarrollo es la forma de capital humano. Los recursos humanos aparecen, por tanto, y así como el punto de partida y el crecimiento, la equidad y el desarrollo, dentro de una clara concepción de que con una formación de alto nivel y calidad se logra producir, utilizar y socializar el conocimiento producido en diversos aspectos de la sociedad, generándose ventajas permanentes para el desarrollo sostenible a largo plazo. Asimismo una relación fundamental implícita en la interacción entre educación e investigación, la primera como proceso de aprendizaje y la segunda como proceso de generación, adaptación, uso y difusión del conocimiento. De allí que la premisa básica y fundamental se centra inicialmente alrededor de la calidad y excelencia de los recursos humanos formados en la sociedad.

No obstante, el ejercicio de la competencia humana para el desarrollo científico y



tecnológico, no se realiza en el vacío social. Este ejercicio está indisolublemente unido a la capacidad de aprendizaje y adaptación de las organizaciones donde se genera y/o se utiliza y difunde el conocimiento. Es, de alguna manera, la interacción individuos-organizaciones, la que permite que el ciclo de aprendizaje social sea continuo y, en esta interacción, es donde se encuentran los beneficios y externalidades de la congruencia entre la formación de investigadores y la capacidad de las organizaciones de investigación. La interdependencia entre la competencia de los analistas, investigadores y en general de lo que se ha denominado como “la inteligencia social” y el desarrollo de las organizaciones en las que estos se hospedan, constituye la evidencia relevante de hoy día de la construcción del conocimiento y es parte integrante del circuito de la institucionalidad de la investigación como práctica social, del desarrollo y consolidación de comunidades científicas.

El rango característico de la ciencia y la tecnología actual es la capacidad colectiva de un número nuevo cada vez mayor de individuos, asociados a grupos e instituciones para la producción y aplicación del conocimiento. La estabilidad a largo plazo de este proceso está garantizada por la capacidad de reproducción, ampliación y consolidación de la comunidad científica y académica. Este es el vínculo claro de la formación de recursos humanos con la consolidación de instituciones del conocimiento y de grupos de investigación y desarrollo tecnológico.

De esta manera, el desarrollo y la consolidación de comunidades científicas y académicas están asociados a la vinculación entre la formación de recursos humanos y el fortalecimiento y consolidación de instituciones del conocimiento que tienen como propósito la renovación del conocimiento y la creación de nuevos modelos interpretativos de la realidad. Su permanencia en el tiempo depende de su credibilidad, fundada en los conocimientos de sus áreas, en la evaluación de sus pares y en los resultados que le entreguen a la sociedad. Así mismo, dependen para su permanencia en el tiempo, de su capacidad de reproducción y ampliación.

Habida cuenta de lo anterior, es necesario destacar que la Universidad constituye una organización compleja, por las características que le son propias, concentra el mayor caudal científico, cultural y tecnológico del país, lo que representa para el futuro del desarrollo de la nación la mayor riqueza potencial, aunque posiblemente poco aprovechada. El capital intelectual de las instituciones de educación universitaria es su principal riqueza, por lo que, saber gestionarlo debidamente, representa su principal haber y potencialidad para movilizar su quehacer con agilidad y visión, realizando una aplicación intensiva del conocimiento de que son depositarias. Sin embargo, la gestión de este importante recurso no se ha llevado óptimamente y entre los indicadores de esta situación se encuentra el débil nivel de aprovechamiento que las instituciones hacen del personal que ostenta las máximas titulaciones académicas como Maestría, Doctorado y postdoctorados y la ausencia de un auténtico escalafón académico que, más allá de reconocer los años de experiencia y las titulaciones, apunte a promover la actividad investigativa, la producción de conocimiento y la publicación y difusión del mismo. Esta falta de perspectiva y de normatividad en la gestión de los recursos intelectuales, implícitamente promueve el desestimulo, la desmotivación, el acomodamiento y la mediocridad.

En la medida que la educación universitaria logre modificar esta falla de gestión, mejorará seguramente su capacidad para incidir con efectividad en optimizar el conocimiento y su puesta en escena en beneficio de la sociedad. Este nuevo concepto representa una gran oportunidad para que las universidades logren crear mayor riqueza de conocimientos, potenciándolos y aplicándolos con mayor eficiencia e incidencia en transformar el entorno social, cultural, económico y productivo.

La gestión del capital intelectual es, en definitiva, la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización. La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento.

La ventaja competitiva sólo se consigue mediante la inversión de conocimientos nuevos y su generación a partir de activos intangibles como la investigación, el desarrollo de habilidades, la formación continua y un creciente dominio de las tecnologías de la información. Ello es indicador de la trasmisión a un mundo en el cual el factor de producción primordial son los conocimientos. Siendo el capital intelectual la principal fuente de riqueza de las organizaciones, es totalmente lógico que la dirección de las mismas preste una atención especial a su gestión eficaz puesto que la capacidad de identificar, auditar, medir, renovar, incrementar y en definitiva gestionar estos activos intelectuales es un factor determinante en el éxito de las organizaciones de nuestro tiempo.

En este sentido, la búsqueda de metodologías y modelos que contribuyan a mejorar la capacidad de gestión del capital intelectual se han realizado en los últimos años numerosos esfuerzos. A partir de la innovación en gestión por el conocimiento dentro de las organizaciones, podemos decir que el capital intelectual, es un concepto casi notable. La idea de implementar modelos de gestión de activos intangibles, denominados habitualmente modelos de gestión del capital intelectual.

La gestión de los flujos de conocimiento organizativo es clave según lo que indica la bibliografía en general, la organización requiere de un análisis interno a fin de identificar, desarrollar, proteger y desplegar los recursos y capacidades hacia el logro de una ventaja competitiva sostenible. En este sentido, la organización debe proporcionar un contexto adecuado para que los individuos generen conocimiento y éste sea integrado y transferido hasta convertirse en conocimiento organizativo.

En este sentido, se tiene que la universidad es un centro para la crítica, la discusión, la confrontación de ideas, en ese sentido, es abierta a todas las corrientes del pensamiento, la libre expresión y para el libre ejercicio de las libertades ciudadanas.

Para cumplir con su misión (ejercida a través de la docencia, investigación, extensión y gestión) y garantizar su perdurabilidad, la institución delega físicamente sus funciones, en una comunidad de profesores, estudiantes, administrativos, obreros ciudadanos de la nación, con altos valores morales y humanos (justicia, libertad, solidaridad, igualdad, fraternidad, patriotismo), disciplina, dedicación, vocación de servicio y un alto espíritu de superación.

El trabajo en las universidades, por lo tanto, involucra interacción, el intercambio interinstitucional, las programaciones conjuntas, complementarias, múltiples, ello, con la finalidad de elevar el nivel académico institucional y enriquecerla culturalmente. Para máxima eficiencia del acto docente, se requiere además de la competencia del profesor, un ambiente apropiado para el acto, acceso a la literatura, servicios estudiantiles y de apoyo docente, eficientes.

La actividad científica, humanística y artística, se ejerce a través de la docencia, investigación y extensión universitaria, este conjunto de actividades, constituyen los fundamentos universitarios e identifican a la institución como tal, de modo que, el cumplimiento de la misión universitaria, sólo será posible, en un ambiente científico, de trabajo, de libertad y en democracia. La actividad administrativa es innata a la institucionalidad y tiene como único objetivo, servir de apoyo al ejercicio académico.

Adicionalmente, a la misión universitaria, resumida en la búsqueda de la verdad, el cultivo de las ciencias, el arte, las humanidades y el afianzamiento de valores humanos y como consecuencia de su evolución y desarrollo social, le corresponde también asumir a la institución universitaria las actividades adicionales de formación de recursos humanos profesionales, en las distintas áreas del saber y la prestación de servicios derivados de estas profesiones.

La calidad de estos servicios depende fundamentalmente de la calidad y óptimo cumplimiento de la misión fundamental universitaria y ello debe estar presente en todo ejercicio de planificación y desarrollo institucional. La ejecución de estas actividades complementarias debe ser realizada, en consecuencia, sin menoscabo de esa misma misión fundamental.

En función de lo antes expuesto, es necesario puntualizar que la educación universitaria ha dado sobradas pruebas de su viabilidad a lo largo de los siglos y de su capacidad de transformarse y propiciar el cambio. Así, dado el ritmo y alcance de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón por la que la Universidad y la investigación forman hoy día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los conocimientos y las renovaciones sociales.

Por las razones antes expuestas, el siglo XXI reclama una universidad profundamente comprometida con su entorno social y para ello es necesario fortalecer su capacidad investigativa. Se requiere más y mejores propuestas de investigación, con posibilidades claras de financiamiento y con un marcado impacto social.

Sin duda alguna, en la gestión del Capital Intelectual, la formación de recursos humanos suele hacer parte de una estrategia encaminada a desarrollar una infraestructura y una dinámica de desarrollo en los centros de investigación y de desarrollo tecnológico, en las universidades y en las empresas productivas, que puedan garantizar una continuidad y una inserción del respectivo país en los circuitos internacionales del conocimiento y que proporcionen una base sólida de formación de nuevas generaciones de profesionales, académicos y de comunidades científicas.

En su conjunto, se ha logrado que el conocimiento se haya convertido en un factor totalmente estratégico del proceso de producción y una de las inversiones más rentables de toda la economía. En la llamada era de la información y el conocimiento, el capital

debe enfocarse hacia la productividad de los trabajadores del conocimiento y de los servicios, lo cual constituye verdaderos desafíos para los diferentes sectores.

Estos desafíos generan una situación de extrema complejidad para el desempeño organizacional, matizado, a su vez, por otros elementos fundamentales: la inestabilidad, la bifurcación y los finales abiertos. El entorno para las organizaciones es de un tipo en donde la noción de riesgo resulta totalmente limitada para captar la realidad. No sólo hay riesgo, hay incertidumbre.

Todo esto sugiere que no es posible sobrevivir como organización por el mero hecho de trabajar más dentro de los límites internos y, menos aún, utilizando prácticas y herramientas tradicionales. Por lo que para poder responder a los intereses de la sociedad actual, las organizaciones tienen que aprender a afrontar los problemas generados por los recursos intangibles respecto a su adquisición y uso. Los valores escondidos no pueden ser ignorados. Es la época de gestionar inteligentemente el capital intelectual; característica de una sociedad postindustrial donde el conocimiento es el "recurso limitante", no la tierra, ni las materias primas, ni siquiera el petróleo.



REFERENCIAS

- Berenguer, H. (2000). *Organizaciones basadas en el conocimiento*. Barcelona: Paidós.
- Brooking, A. (1997). *El Capital Intelectual*. Barcelona: Paidós.
- Burbano, M. (2002). *Educación superior: Retos y desafíos*. España: Editorial Romargraf.
- Cronbach, L. (1972). *Couse Improvement Trought Education*. Teacher College Record.
- Di Doménico y De Bona (faltan iniciales de los nombres) (2004) (punto) *Apertura al pensamiento complejo*. Madrid: Alianza.
- Edvinsson, L. (1996). *Knowledge Management at Skandia*. En The Knowledge Challenge Conference, MCE, Brussels, 30-31 May.
- Edvinsson, L., Malone M. S. (1999). *El Capital Intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. España: Gestión 2000.
- Euroforum. (1998). *Medición del Capital Intelectual. Modelo Intellect*. IUEE. Madrid: San Lorenzo del Escorial.
- Forero, C. (2001). *Prólogo*. En: John Sudasky, *El Capital Social en Colombia*. Bogotá, D.C. en imprenta.
- Guba, E. y Lincoln, Y. (1983). *Effective Evaluation*. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- Hernández, R.; Fernández, C., Baptista, P. (1994). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Nonaka, I. (2003). *La Empresa creadora de Conocimiento. Gestión del Conocimiento*. Bilbao: Harvard Bussinen Review/Ediciones Dento, S. A.
- Ortí, A. (1986). *La apertura y el enfoque cualitativo*. Madrid: Alianza.



- Pérez, G. (1994). *Investigación cualitativa: Retos e interrogantes*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Pérez S., G. (1994). *La investigación cualitativa, retos e interrogantes. I Métodos y técnicas y análisis de datos*. Madrid: Editorial Muralla
- Pierre, L. (1998). *Virtualidad y Cibercultura*. España: Paidós
- Porlan, R. y García, L. (2000). *El Maestro como Investigador en el Aula. Investigar para Conocer, Conocer para Enseñar, en III Jornadas de Estudio sobre Investigación en la Escuela*.
- Posner, G. (1998). *Análisis del curricula*. Colombia: Mac Graw I Hill.
- Posner, G; Strike, K.A.; Hewson, P.W.; Gertzog, W.A. (1999). *La acomodación de una concepción científica: Hacia una teoría del cambio conceptual*. Madrid:
- Pozo, J.I. y Gómez Crespo, M.A. (1998). *Aprender y enseñar ciencia. Del conocimiento cotidiano al conocimiento científico*. Cap 4. Madrid. Morata.
- República Bolivariana de Venezuela (2001). *Líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la nación 2001- 2007. Venezuela construye su camino*. Material mimeo.
- Rondón, A., Jiménez, A., Sardi, D., Moreno, M. y Garcia, R. (2004). *Taller sobre Políticas y Organización de la Investigación Universitaria*. Área de Humanidades y Ciencias Sociales. Mimeo.
- Ruiz O, y Ispizua, M.(1989). *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruíz, O., J.I. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Rusque, A. (2001). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Ediciones Faces/UCV.

- Sabino, C. (2000). *El Proceso de la Investigación Científica*. Nueva Edición Actualizada Caracas: Editorial Panapo.
- Sainz, A. (1998). *Nuevos enfoques en la evaluación de los aprendizajes*. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.google.com>. [Consulta: 2002, Noviembre 30]
- Salazar, M. y Forero, D. (2001). *Capital humano: Gestión y perspectivas*. España: Mc Graw Hill
- Sánchez Vegas, S. (1998) Conferencia: *La Gerencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en Contextos Organizacionales: de la arquitectura de la información a la arquitectura del conocimiento*. Facultad de Ciencias UCV.
- Sánchez, A. (1996). *Evaluar no es Calificar. La Evaluación y la Calificación es una enseñanza Constructivista de las Ciencias*. Revista Investigación en la Escuela. Número 30. España: Mc Graw Hill
- Sandin, M.(2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. España: McGraw-Hill.
- Scriven, M. (1967). *Methodology of evaluation*. En R.E. Stake (ed). *Curriculum and Evaluation*. American Educational Research Association Monograph Series on Evaluation N° 1 Chicago: Trand McNally.
- Silvio, J. (1998). *La Virtualización de la Universidad*. Caracas: IESALC/UNESCO.
- Stake, R. (1967). *The Countenance of Educational Evaluation*. Teacher College Reload
- Stein, H. (2000). *Educación para el Uso de la Tecnología Educativa*. Disponible: <http://www.funredes.org/mistica/comunidad/mail/FACE/131.html>.
- Stenhouse, L. (1988). *La Investigación como base de la Enseñanza*. Morata, Madrid.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1991). *Basic of qualitative research. grounded procedures and techniques*. London: Sage.

- Stewart, T.(1999). *Intellectual capital. The new wealth of organizations. The wealth of Organizations*. Dobleday, EEUU.
- Takeuchi, O (1995). *Proceso de creación del conocimiento*. Salamanca: Sígueme
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós,
- Tejedor, Aguirre. (1998). KPMG Consulting. *Modelo de Gestión del Conocimiento*.
- Thorndike, R (1971) *Psicometría Aplicada*. México: Editorial Limusa.
- Tonucci, F. (1996). *Con ojos de maestro*. Buenos Aires. Troquel.
- Tünnermann, C. (1993). *La Universidad Hacia Nuevos Horizontes*. Universidad Politécnica de Nicaragua. Managua.
- UNESCO (1998). Conferencia Mundial sobre Educación Superior. (Mimeografiado).
- UNESCO. (1998). *Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. (Documento en Línea) Disponible: <http://www.vis.edu.co/declaración/cincos.htm>.
- Valles, M. S. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. España: Editorial Síntesis, S.A
- Van Dusen (1997). *Strategies of discourse Comprehension*. Academy Press, Nueva York,.
- Vilay, C. (1997). *Complejidad y Globalización*. Buenos aires: Troquel
- Weber, M. (1980). *El político y el científico*. México. Editorial Alianza Universidad
- Yurjevic, M,A, (2001). *Gestión en desarrollo Rural y agricultura Sostenible*. Universidad de Tamuco. Chile.

RESUMEN CURRICULAR

José David Aponte León



Licenciado en Letras, Mención Lengua y Literatura Inglesa, egresado de la Universidad de Los Andes .Mérida, Estado Mérida. Especialista en Sistemas Educativos y Magister en Educación, Mención Gerencia, ambas titulaciones emitidas por la Universidad Bicentenario de Aragua (UBA).San Joaquín de Turmero, Estado Aragua, Venezuela. Actualmente, tesista en estudios de Doctorado en Ciencias de La Educación en la UBA. Coordinador Regional CENAMEC, Zona Educativa Aragua, Maracay-Estado Aragua. y Profesor contratado en el área de Postgrado en La UBA.
