

**Aproximación Teórica del Capital Intelectual para su futura aplicación en las Facultades 5 y 8 de la UCI.**  
*Theoretical Approach of the Intellectual Capital for its future application on Faculties 5 and 8 in the University of Informatics Science.*

**Deymis Tamayo Rueda, Yenieris Moyares Norchales**

Universidad de las Ciencias Informáticas

[drtamayo, yenieris@uci.cu](mailto:drtamayo, yenieris@uci.cu)

## **Resumen**

La Gestión de Capital Intelectual es una vertiente en las que se desarrolla la Gestión del Conocimiento, disciplina que actualmente, posibilita conocer el know-how de los trabajadores o profesionales de cualquier rama y como distribuirlo en donde sean mas factibles. Pero para conocer con que cantera cognitiva se cuenta en las empresas o universidades, es imprescindible gestionar el **capital intelectual**, para poder distribuir mejor los **recursos humanos**. Las universidades como creadoras, promotora y gestoras en si del conocimiento, no deben pasar por alto esta rama, por tal razón, es que en este trabajo se propone dar las bases teóricas para la gestión del capital intelectual para su futura aplicación en la Universidad de las ciencias Informáticas. Para esto se propone el Modelo Intellect para medir el conocimiento y capital intelectual.

**Palabras clave:** Capital humano, capital intelectual, gestión del conocimiento, gestión de recursos humanos

## **Abstract:**

*The Intellectual Capital Management is an aspect in which develops knowledge management, discipline, which currently enables the hear know-how of workers or professionals of any branch and distribute it as where they are most feasible. But to know that cognitive quarry is in companies or universities, it is imperative to manage the intellectual capital in order to better distribute human resources. Universities as creators, promoters and managers on whether knowledge, should not ignore this group, consequently, it is that this work is proposed to the theoretical underpinnings for the management of intellectual capital for future action at the University of Computer Sciences. For this model suggested the intellect to measure the knowledge and intellectual capital.*

**Key words:** Human capital, human resources management, intellectual capital, knowlodge management

## **Introducción**

Un estudio realizado a fines de los '90 por una organización suiza arrojó que en la práctica sólo se emplean alrededor del 20% de los conocimientos de que dispone una organización. Eso quiere decir que si es bueno crear nuevos conocimientos, una de las dimensiones de mayor beneficio para una organización tiene que ver con el máximo aprovechamiento de sus especialistas.

Las instituciones académicas cubanas no están exentas de esta situación, y al tiempo en el que se vive, en el cual se ha dado un paso de avance hacia marchar junto a países de primer mundo y al traste con la llamada *Sociedad de la Información* devenida en *Sociedad del Conocimiento* "...las organizaciones en general han ido tomando conciencia de que el conocimiento constituye la piedra angular para su impulso" (Medición del conocimiento. Enfoques, métodos y Reflexiones., 2006). La Gestión del Conocimiento, es la disciplina encargada de solucionar este reto, y la misma es la base para la generación de Capital Intelectual y capacidades organizativas. Partiendo además de la premisa de que "lo que no se mide no se puede gestionar" y "... medir es

aprender”, el conocimiento ha pasado a ocupar un lugar cimero, pues constituye el recurso de mayor importancia en la generación de significativos resultados organizacionales.

Las Universidades ocupan un lugar central en la sociedad del conocimiento. Representan, uno de los principales actores de la investigación científica. Tanto el desarrollo de la sociedad industrial hacia la sociedad del conocimiento como los cambios en las políticas y en el propio papel del Estado hicieron entrar en crisis el modelo universitario tradicional. En particular, las relaciones universidad-empresa se hacen más intensas a medida que la exigencia por parte de la industria de nuevos conocimientos crece.

Todos estos factores de cambio se reflejaron durante la década actual en que la negociación pública de las Universidades comenzó a basarse de manera creciente en criterios de productividad y competitividad científica.

Teniendo en cuenta el rol por el que ha surgido la Universidad de las Ciencias Informáticas (UCI) como eslabón fundamental en la Batalla de Ideas que lleva el pueblo cubano y las estrategias del Gobierno, es importante implementar las pautas que brinden beneficios y logros académicos, productivos y financieros a la UCI, esto es, lograr una adecuada Gestión del Conocimiento devenida en Capital Intelectual.

La Universidad posee un número cuantioso de profesores, pero a la vez ocurre un éxodo considerable de dichos profesionales. Muchos de ellos podrían emplear mejor sus conocimientos si se tuvieran en cuenta su perfil profesional en correspondencia con el proceso académico y productivo que desarrollan en su puesto laboral. Dichos procesos no se realizan con la calidad requerida pues el conocimiento no está distribuido idóneamente. Esto es debido a que los funcionarios pertinentes no tienen un control pleno de la cantera del conocimiento, existente en sus facultades; es importante que los mismos conozcan las ventajas que les puede ocasionar la identificación de su capital intelectual para un mejor rendimiento en la docencia y en los proyectos productivos. Teniendo en cuenta lo antes expuesto se pretende gestionar el Capital Intelectual en las facultades 5 y 8 de la UCI basándose en el modelo Intelect.

## **Desarrollo**

### **1. Análisis de los elementos teóricos planteados por algunos expertos sobre Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual.**

En toda organización moderna se cuenta con una plataforma estratégica guiada por una misión de la organización (su razón de ser), una visión (el futuro deseado), objetivos a lograr, y metas concretas vinculadas a estos objetivos. Para el cumplimiento de esta plataforma es necesario definir correctamente el conocimiento con que cuentan las organizaciones, pues el mismo, proporcionará una mayor eficacia en la toma de decisiones que respondan a los objetivos y metas de la entidad. La razón de ser de toda institución es ser una de las mejores en la rama a la que se dedique. Para esto, se debe tener presente los activos físicos, financieros y humanos. Estos se agrupan en tangibles e intangibles.

Los activos físicos y financieros (tangibles) no tienen la capacidad de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, y se ha descubierto que los activos intangibles son los que aportan verdadero valor a las mismas. Dentro de los activos intangibles, se encuentra el conocimiento.

Pero muchas veces resulta cuestionable ¿qué es el conocimiento?, algunos lo asocian a los datos y a la información respectivamente, se dice que el conocimiento deriva de la información en la misma medida que la información deriva de los datos.

Por esta razón, es válido definir los conceptos de estos elementos a fin de comprender de una mejor manera el tema a desarrollar.

Davenport y Prusak (Davenport, 2001) precisan: “la confusión acerca de qué son los datos, la información y el conocimiento —en que difieren, qué significan estas palabras— ha dado como resultado inversiones inmensas en iniciativas tecnológicas que pocas veces han devuelto lo que necesitaban o pensaban obtener las empresas que invirtieron el dinero”... “entonces, por básico que parezca, es importante destacar que datos, información y conocimiento no son conceptos intercambiables. Con frecuencia el éxito

o el fracaso de la empresa puede depender de saber cuál de estos necesitamos, cuáles tenemos y qué es posible hacer o no con cada uno”.

Según Gloria Ponjuán, Drucker denomina a la información equivale a los datos dotados de importancia y propósito. Eso quiere decir que cuando los datos tienen un determinado significado ya constituyen información.

Se le ha reconocido a la información un valor estratégico primordial en las organizaciones, y por tanto, su elaboración como su utilización requiere un desarrollo y esfuerzo continuo del factor humano (Davenport, 2001)

Se denomina conocimiento al conjunto de cogniciones y habilidades con los cuales los individuos suelen solucionar problemas. Comprende tanto la teoría como la práctica, las reglas cotidianas al igual que las instrucciones para la acción.

El conocimiento se basa en datos e información, pero a diferencia de éstos, siempre está ligado a las personas. Forma parte integral de los individuos y representa las creencias de éstos acerca de las relaciones causales.

Las organizaciones no identifican ciertos síntomas, como costos elevados y períodos de producción prolongados, que tienen sus orígenes en una pobre infraestructura de conocimiento. Si no se le presta atención a una adecuada gestión del conocimiento, pueden surgir problemas como la pérdida de tiempo innecesario en los procesos, porque el conocimiento no está organizado eficazmente. Muchas veces el conocimiento no está presente donde tiene que estar, y mucho menos en los puntos de contacto con el usuario. Si todos los esfuerzos se limitan a impulsar una mejor gestión de la información o utilizar las tecnologías de información más modernas, seguramente se estará limitando el potencial de la organización para utilizar sus conocimientos colectivos para innovar y expandir su actividad. Si los conocimientos residen fundamentalmente en las personas, y son las personas, las que deciden crear, utilizar y compartir sus ideas para conseguir resultados, la gestión del conocimiento tratara más sobre la gestión de personas que sobre la gestión de información.

Hoy en día estas organizaciones deben prepararse para competir en el futuro, y sin lugar a dudas el foco crítico está en el desarrollo de sus recursos humanos, en el conocimiento de sus trabajadores más que en la atención a las materias primas y al capital.

Por tal motivo, vale precisar lo que se entiende por **“Gestión del Conocimiento”**, se considera que es el proceso sistemático e integrador de coordinación de las actividades de adquisición, creación, almacenaje y comunicación del conocimiento tácito y explícito por individuos y grupos con objeto de ser más efectivos y productivos en su trabajo y cumplir los objetivos y metas de la organización.

La utilización de las tecnologías de la información para recoger, organizar y procesar información sobre los conocimientos de la universidad es un elemento sumamente importante para el desarrollo de la gestión del conocimiento.

Según Bueno (Bueno, 2002) La Gestión del Conocimiento es un enfoque holístico que integra los conceptos claves que se han derivado de las tres palabras protagonistas de la sociedad del conocimiento (información, conocimiento y aprendizaje) son Capital Intelectual, Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizativo alineados con la estrategia de la organización.

La gestión del conocimiento tiene como base la política de dirección de la persona para el logro de facilitar que el conocimiento de cada una de ellas se convierta en capital intelectual (estructural).

Uno de los aspectos más relevantes para explicar cuáles son los procesos creadores de valor de las organizaciones, que constituyen la actual sociedad y economía del conocimiento, ha sido, sin lugar a dudas, la propuesta del concepto de Capital Intelectual, como expresión de la riqueza poseída por aquello que no es visible ni tangible pero que, sin embargo, existe ya que, aunque los estados económico-financieros no lo hayan evaluado y presentado bajo los principios convencionales de la información contable, su incidencia en la creación de valor de la organización de referencia y para el sistema económico en su conjunto es evidente.

Por lo general, las organizaciones no trazan estrategias relacionadas con sus activos intangibles. Sin embargo, recursos como la información y el conocimiento deben ser objetos de gestión, y de ser sometidos a estrategias. La ausencia de estrategias relativas a la información y al conocimiento provoca en cualquier organización la pérdida de oportunidades así como ineficacias en el manejo de los recursos organizacionales.

Resulta una prioridad gestionar estos activos como parte de las actividades que a diario se enfrentan en las universidades. Toda organización debe conocer:

- Cuáles son sus activos intangibles y cómo se emplean
- Quiénes son sus expertos
- En qué medida se está trabajando en algo conocido o cuya solución exista y pueda ser transferida hacia la organización (Bueno, 2002).

La Gestión del Conocimiento integra la Gestión del Capital Intelectual, por lo que se definirá este último.

El concepto “capital intelectual” fue utilizado por primera vez por Galbraith quien escribió en 1969 una carta a Kalecki: “Yo dudo que puedas darte cuenta de cuantos de nosotros en el mundo te debemos mucho del capital intelectual que nos has aportado en las pasadas décadas...” En 1991, Steward introduce este concepto en la gerencia y lo define como: la suma de todo lo que todos en sus compañías conocen y que les da un espacio competitivo en el Mercado...”.

Bajo el concepto de Capital Intelectual se recogen aquellos activos intangibles de la organización, no reflejados en los estados contables y financieros tradicionales, pero que contribuyen a la creación de valor. En particular, y como se ha abordado anteriormente, un activo intangible de importancia estratégica para la organización es el conocimiento. El entorno competitivo actual en el que se desarrollan las organizaciones demanda una gestión de este activo intangible, diferente por tanto, de la gestión tradicional de los activos tangibles. Las organizaciones deben conocer cual es su stock (reserva) de conocimiento organizativo, y analizar los flujos entre los diferentes tipos de conocimiento que fluyen en la organización.

Este Capital Intelectual, es la expresión del conjunto de activos de conocimiento o de activos intelectuales, de naturaleza intangible, que se han ido creando y son controlados por la organización gracias a la puesta en acción del conocimiento de las personas que la integran y del propio de la misma; procesos de conocimiento y actividades intangibles de importancia primordial para ser gerenciados y administrados con el objeto de crear y desarrollar Capital Intelectual. Mediante este análisis, se pretende, además, ofrecer una primera estimación acerca del Capital Intelectual existente en la instituciones objeto de estudio, entendiendo por Capital Intelectual todos aquellos activos intelectuales o de conocimiento de naturaleza intangible (como son los conocimientos poseídos por las personas, talento, ideas, invenciones, patentes, sistemas, aplicaciones y todo tipo de trabajo creativo) que se puedan identificar, definir, medir, y que sean de uso específico y concreto de la organización e idiosincrásicos para el sujeto de conocimiento estudiado (Bueno, -)

Los conocimientos de las personas, sus capacidades, talento y destrezas, el reconocimiento de la sociedad, la calidad de las relaciones que se mantienen con miembros y equipos pertenecientes a otras organizaciones, etc..., son algunos de los activos intangibles que explican buena parte de la valoración que la sociedad y comunidad científica conceden a una Universidad o centro de investigación (Edvinsson y Malone, 1997; Bueno, 1998; CIC, 2003).

Por ello, la Medición del Conocimiento ha sido observada desde varios puntos de vista, esto es debido fundamentalmente a los diferentes enfoques de la propia Gestión y a las actividades propias de cada organización donde se aplique.

Así mismo la concurrencia de intereses por la medición de los activos intangibles surge con fuerza desde diferentes ámbitos (el mundo empresarial, el mundo contable-auditor, las administraciones públicas, el mundo financiero inversor y por último, el mundo académico), por lo que esta misma naturaleza ha creado diversas opiniones respecto a los métodos de medición en las organizaciones y ha dado lugar a diversas interrogantes y polémicas al respecto.

## **2. Metodologías más aplicadas por los estudiosos del tema que están orientadas a la medición del capital intelectual**

Sveiby (Sveiby), realizó una compilación en el año 2004 de las metodologías existentes que hasta el momento sumaban 28, un año después (2005), volvió a publicar la compilación actualizada y ya existían 32 Metodologías sobre la medición de activos intangibles en las organizaciones, pues estas se han ido perfeccionando en función del desarrollo de esta temática, a los intereses de las organizaciones y a la procedencia de sus autores. Estas se han desarrollado desde varios enfoques fundamentalmente: gerenciales, tecnológicos y financiero- contable que datan incluso de muchos años atrás, desde la década del 50 hasta nuestros días.

Si bien es cierto que los tres componentes del capital intelectual (capital humano, capital estructural y capital relacional) son importantes, siendo el capital humano la base de la generación de los otros, éste merece particular atención.

Se denominan recursos humanos al conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que pueden poner en acción las personas. Este concepto tiene un marcado carácter de finalidad práctica, por lo que no alcanza su pleno sentido si no es en función de un fin práctico, de una utilidad a alcanzar en un contexto determinado.

Como puede verse existe una gran similitud entre ambas definiciones por lo que hablar de capital humano y de recursos humanos son dos formas de expresar lo mismo, sólo que con diferentes orientaciones, en un caso haciendo más énfasis en su carácter de recurso y en el otro como capital (Ponjuán, 2006).

De las 32 metodologías identificadas hasta el momento se exponen algunas de las más representativas en la literatura en cuanto al resultado obtenido en su aplicación en diferentes organizaciones. Estas metodologías en general se orientan a la medición del capital intelectual.

1. Skandia Navigator (Edvinson y Malone)
2. Balanced Scorecard o Cuadro de Mando Integral (Kaplan y Norton)
3. El monitor de activos intangibles (Sveiby)
4. Technology Broker (Brooking)
5. Intelect (Euroforum)

## **3. Análisis del modelo Intelect para la medición del capital intelectual.**

Para la selección de la metodología que se propone, se realizó una revisión de la literatura científica existente al respecto y esa tarea nos permitió seleccionar (según criterios de idoneidad conceptual) el modelo «*Intelect*» (Euroforum, 1998) de medición de Capital Intelectual. Dicho modelo responde a la necesidad de recoger en un esquema fácilmente comprensible todos aquellos elementos intangibles que aportan o agregan valor para la institución; el cual, además, coincidió con la propuesta de Bontis (1998), generalmente aceptada, de construir el concepto en tres capitales específicos (Humano, Estructural y Relacional).

El Modelo Intelect (Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual: análisis de experiencias en la empresa española, 1999), desarrollado por el Instituto Universitario Euroforum Escorial se caracteriza por su carácter flexible, sistémico y adaptable a cada organización.

Dicha metodología responde a la necesidad de recoger en un esquema fácilmente comprensible aquellos elementos intangibles que generan valor para la organización. El modelo pretende acercar el valor explicitado de la organización a su valor de mercado, así como informar sobre la capacidad de la organización de generar resultados sostenibles, mejoras constantes y crecimiento a largo plazo. Está estructurado en bloques, elementos e indicadores.

En los bloques se agrupan los activos intangibles en función de su naturaleza:

1. **Capital Humano** se refiere al conocimiento (tácito y explícito) que poseen las personas y equipos y que es útil para la entidad o usado por la organización sobre la base de los contratos explícitos o implícitos existentes entre aquellas y ésta, así como la capacidad de poder regenerarlo. Esto es, la capacidad para aprender. Como ya se ha dicho, el Capital Humano pertenece principalmente a las personas puesto que el conocimiento reside en ellas. Por tanto, el Capital Humano vigente en las universidades recoge el conjunto de conocimientos y capacidades que dominan los miembros que los componen (profesores, investigadores, doctores y otro personal). Dichos conocimientos, y gran parte de las capacidades, se adquieren mediante procesos de educación (formal e informal), comunicación, socialización, reciclaje y actualización de los saberes asociados a la actividad desempeñada.
2. **Capital Estructural** es el conjunto de conocimientos que, básicamente, son propiedad de la organización y que permanece en ella a pesar de que las personas la abandonen, ya que es independiente de éstas, aunque ellas, en su interacción social, lo generen. En las universidades, el Capital Estructural está relacionado con los recursos bibliográficos y documentales, archivos, sistemas y procedimientos de gestión, la cultura y los valores, las bases de datos, los desarrollos técnicos y otros medios intangibles disponibles en Facultades, Departamentos, Institutos, Centros, Laboratorios y otras dependencias.

En esta mayor estabilidad relativa del Capital Estructural con respecto al Capital Humano reside buena parte de su importancia desde la perspectiva moderna del Capital Intelectual. Por tanto, los directivos y gestores de la organización deben prestar especial atención al desarrollo del Capital Estructural como medio para rentabilizar y proyectar hacia el futuro la inteligencia, el talento y el trabajo de todos sus miembros, como propuesta de valor de la entidad (Bueno, 2003; CIC, 2003).

Con la explicitación y codificación, el conocimiento gana en transmisibilidad y en capacidad de socialización para ser usado, en este caso, por los partícipes de los centros universitarios e investigadores, lo que hace factible su enriquecimiento en una espiral ascendente de creación de conocimiento, intercambio y mejora continua (Nonaka y Takeuchi, 1995).

3. **Capital Relacional** está directamente vinculado a la capacidad de la universidad para integrarse en su entorno socioeconómico y desarrollar redes de variada índole, construyendo la «sociedad red» de estos tiempos.

#### **4. Indicadores que caracterizan al modelo Intelect en cuanto a los tres tipos de Capital Intelectual.**

Para una mejor comprensión de los 3 capitales que conforman al capital intelectual se muestra la siguiente figura.

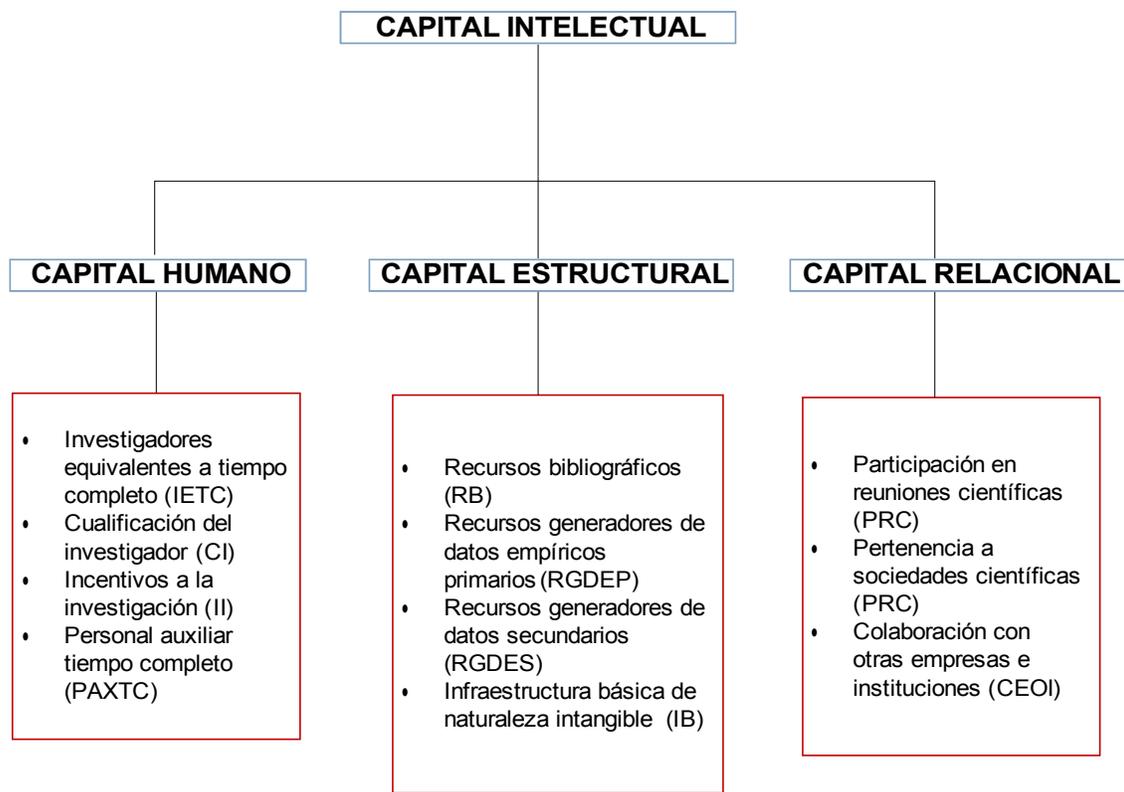


Fig. 1. Estructura del Modelo de Capital Intelectual “Intelect”.

Partiendo de la información que se recoge de forma sintética en la figura anterior, y de acuerdo con la literatura consultada, se considera que los procesos de investigación se nutren de una serie de recursos para producir determinados resultados de investigación. En concreto, los recursos son los diferentes elementos que integran cada tipo de Capital:

### Capital Humano

a) **Investigadores:** está constituido por las variables «Investigadores equivalentes a tiempo completo (IETC)» —distinguiendo entre investigadores senior, junior y en formación—, «Cualificación de los Investigadores (CI)» e «Incentivos económicos para la Investigación (II).»

b) **Personal auxiliar:** está constituido por la variable «Personal Auxiliar a Tiempo Completo (PAXTC).

### Capital Estructural

a) **Infraestructura para la investigación:** permite a los investigadores generar y tratar los datos primarios y secundarios consultando los fondos bibliográficos y documentales precisos y pertinentes para su investigación. La constituyen las siguientes variables: «Recursos Generadores de Datos Empíricos Primarios (RGDEP)» —por ejemplo, laboratorios—, Recursos Generadores de Datos Empíricos Secundarios (RGDES) —por ejemplo, disponibilidad de bases de datos elaborados por otros investigadores, «Recursos Bibliográficos (RB)» —por ejemplo, acceso a bibliotecas y centros de documentación adecuados para su labor— e «Infraestructura Básica (IB)» —por ejemplo, edificios e instalaciones, servicios administrativos, etc...— así como «Recursos Financieros (RF)».

### Capital Relacional

a) **Relaciones con la comunidad científica:** el Capital Relacional es esencial para el desarrollo correcto de las metodologías aceptables y está constituido por las variables «Participación en Reuniones Científicas (PRC)», «Pertenencia a Sociedades Científicas (PSC)» y por «Participación en Grupos de Investigación (PGI)».

b) **Relaciones sociales vinculadas a la investigación:** dado que los frutos del esfuerzo investigador revierten, tarde o temprano, en la sociedad. Tales relaciones aparecen incorporadas al Modelo con la variable «Colaboración con Empresas y Otras Instituciones (CEOI)».

Con estos recursos integrados en las distintas clases de Capital, la universidad lleva a cabo diferentes procesos de investigación con importantes variantes derivadas de las diversas tradiciones científicas seguidas en las áreas de conocimiento.

Los resultados de investigación serán, entre otros, los que se citan a continuación:

- Producción científica:

- Publicación de libros.

- Publicación de artículos en publicaciones científicas.

- Registro de patentes y otros instrumentos de propiedad industrial e intelectual.

- Ejecución de proyectos de investigación.

- Ponencias, Comunicaciones y Conferencias presentadas en Congresos.

- Valoración social de su institución.

- Incremento del Capital Intelectual de su institución.

“Los indicadores son instrumentos de valoración de los activos intangibles expresados en diferentes unidades de medida” (Bueno, 2002).

Una faceta final de la GC tiene que ver con la convicción de que la globalización convierte a la GC en una actividad necesaria para mantener o mejorar la competitividad. Esto ha producido un “movimiento” social y organizacional en torno a la GC. Este considera que la globalización en el Siglo XXI ha conducido a la “Era del Conocimiento” en donde el factor competitivo fundamental es el capital intelectual cuando se utiliza y aplica eficazmente. El énfasis no está solo en la competencia sino en la calidad de la vida, los valores básicos personales, y los valores y responsabilidades más amplios de la sociedad y la organización.

Esta faceta enfoca las estrategias, políticas y asignación de recursos para construir el Capital Intelectual requerido, tanto a corto como a largo plazo. Abarca conceptos diferentes como la iniciación o programas de adiestramiento rápido para llenar vacíos de conocimiento existentes a nivel de la sociedad y la creación de potencialidades de Capital intelectual a largo plazo mediante el perfeccionamiento de la educación básica de los estudiantes o la construcción de una infraestructura tecnológica y de investigación (Bueno, 2002).

La presente investigación ha enfocado la gestión del conocimiento y la del capital intelectual hacia la UCI, y puede resultar ambiguo medir y delimitar las potencialidades cognitivas de nuestro claustro. Para aclarar toda ambigüedad juegan un papel importante los mapas de conocimiento, los cuales son representaciones gráficas que permiten identificar qué conocimientos están disponibles en la organización, dónde están localizados y quiénes son los poseedores de los mismos.

Representan los flujos de conocimiento, sujetos y nodos de relación, facilitadores y barreras que explican los procesos de creación, distribución, aplicación y reutilización del conocimiento en una organización.

Su potencia radica en la capacidad de representar y proporcionar un contexto específico para el conocimiento de un tópico dado. Además permiten escalar grandes cantidades de información organizándolas en grupos jerárquicos (Sánchez Lázaro, 1999). Se puede afirmar que son la forma más directa de conocer qué conocimientos existen en la organización y su principal finalidad es catalogar los conocimientos disponibles en la misma (Rivero, 2001)

Con estos mapas, aumenta la transparencia y se apoya la identificación de los expertos o fuentes del conocimiento, permitiendo de ese modo que el usuario clasifique el nuevo conocimiento en relación con el conocimiento actual y vincule actividades con expertos o activos del conocimiento. Toda la información que contienen puede ser computarizada, organizada de acuerdo con

diferentes criterios, y puede ser presentada en forma visual con ayuda de gráficos hechos en computadora. Esto simplifica en gran medida el acceso a cualquiera de los tipos de conocimiento que puedan estar formalizados y los pone a disposición de un gran número de personas en cualquier momento y en cualquier lugar (Ponjuán, 2006)

## Conclusiones

- El conocimiento es considerado el recurso estratégico más importante y el aprendizaje, la potencialidad más importante desde el punto de vista estratégico para la organización.
- Enfocar la Gestión del Conocimiento hacia la toma de decisiones posibilita una adecuada utilización del capital intelectual con que cuenta la organización y un cumplimiento eficiente y eficaz de la misión y visión de la entidad.
- El capital intelectual es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes útiles para la organización que poseen las personas y equipos de trabajo, así como su capacidad de aprender y crear.
- Los indicadores caracterizados en el modelo Intelect posibilitan realizar un estudio exhaustivo y detallado en esta universidad.

## Referencias Bibliográficas

Bueno, Eduardo. Enfoques principales y tendencias en Dirección del Conocimiento (Knowledge. [aut. libro], 2002.

Bueno, Eduardo. *Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual: análisis de experiencias en la empresa española*.

Zaragoza : X Congreso AECA, 1999.

Bueno, Enrique. *Gestión del Conocimiento: desarrollos teóricos y aplicaciones*. Cáceres : Ediciones La Coria, 2002..

—. -. *Gestión del Conocimiento en Universidades y Organismos Públicos de Investigación*. Madrid : Universidad Autónoma, -.

Davenport, T. *Conocimiento en Acción. Cómo las organizaciones manejan lo que*. Buenos Aires : Pearson Education, 2001.

Ponjuán, Dr. Cs. Gloria. *Introducción a la Gestión del Conocimiento*. La Habana : Departamento de Bibliotecología y Ciencia de la Información, Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana, 2006.

Santos, Msc. Magda León. *Medición del conocimiento. Enfoques, métodos y Reflexiones*. La Habana : Facultad de Comunicación de la Universidad , 2006.

Sveiby, Karl-Erik. *Methods for Measuring Intangible Assets*. Sveiby. [En línea]

<http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>.