CAPÍTULO IX

GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN EL CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA SUR DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (CUCSUR –UDG)

María Luz Ortiz Paniagua

Doctora en Contabilidad y Finanzas. Profesora Titular A Universidad de Guadalajara, México. ORCID: 0000-0001 7527-3095. Correo electrónico: ortizpan@yahoo.com.mx

Luís Carlos Gámez Adame

Doctor en Contabilidad y Finanzas. Profesor Titular C Universidad de Guadalajara, México. ORCID: 0000-0003-0401-3522. Correo electrónico: cgamez@cucsur.udg.mx

Roberto Joya Arreola

Doctor en Contabilidad y Finanzas. Profesor Titular A Universidad de Guadalajara, México. ORCID: 0000-0002-3451-1517. Correo electrónico: rjoya@cucsur.udg.mx

Anisabel Regla Gálvez Fernández

Máster en Ciencias en Contabilidad Gerencial. Profesora Auxiliar de la Universidad de Camagüey, Cuba. ORCID: 0000-0003-3131-5673. Correo electrónico: anisabel.galvez@reduc.edu.cu

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la gestión del capital intelectual de las carreras económicas del CUCSUR – UDG, determinando sus principales fortalezas y debilidades. El estudio que se presenta es una investigación causal que busca entender cuáles variables son las causantes de las fortalezas y debilidades de la gestión de intangibles en el objeto físico de estudio. Se trata de un tipo de investigación experimental y estadística. Los resultados muestran que el capital humano es una de las mayores fortalezas en las carreras estudiadas, dado el nivel de compromiso, identificación y sentido de pertenencia de los docentes. Sin embargo, su capital estructural, su capital relacional y su capital social muestran un desarrollo incipiente por la pobre pertinencia e impactos de los proyectos de investigación científica e institucionales. La gestión del Capital Intelectual de las áreas de ciencias económicas de la División de Estudios Sociales y Económicos del CUCSUR – UDG es deficiente, ya que, aunque estas áreas presentan un capital humano desarrollado, con conocimientos, destrezas y habilidades en

www.doi.org/10.47212/tendencias2020vol.xi.10

el perfil de las ciencias económicas; el mismo no se aplica adecuadamente al desarrollo de los procesos y actividades que se desarrollan en el centro universitario.

Palabras clave: capital intelectual, gestión, universidades públicas.

THE MANAGEMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL IN THE UNIVERSITY CENTER OF THE SOUTH COAST OF THE UNIVERSITY OF GUADALAJARA (CUCSUR –UDG)

Abstract

The objective of this study was to analyze the management of the intellectual capital of the economic careers of CUCSUR - UDG, determining its main strengths and weaknesses. The study that is presented is a causal investigation that seeks to understand which variables are the cause of the strengths and weaknesses of the management of intangibles in the physical object of study. It is a type of experimental and statistical research. The results show that human capital is one of the greatest strengths in the careers studied, given the level of commitment, identification and sense of belonging of the teachers. However, its structural capital, its relational capital and its social capital show an incipient development due to the poor relevance and impacts of scientific and institutional research projects. The management of Intellectual Capital in the areas of economic sciences of the Division of Social and Economic Studies of CUCSUR - UDG is deficient, since, although these areas have developed human capital, with knowledge, skills and abilities in the profile of the sciences economic; it does not apply adequately to the development of the processes and activities that take place in the university center.

Keywords: intellectual capital, management, public universities.

Proyecto de investigación

La gestión del Capital Intelectual en las Carreras Económicas del CUCSUR – UDG.
Investigación concluida.

Introducción

Savage (1991) y Quiroga y Jara (2013) reconocen que los cuatro factores de creación de la riqueza en una economía han sido siempre la tierra, el trabajo, el capital y el conocimiento, pero la importancia relativa de cada uno de ellos ha variado considerablemente con el tiempo. En este sentido, Sveiby (2001) destaca que los conocimientos son los activos intangibles más importantes en la actualidad y de ello se

deriva la necesidad de saber gestionarlos y utilizarlos en función de los objetivos de la organización. Por lo anterior, Bourdieu (1997) valora que el capital excede lo material, es decir el dinero y los bienes, e incluye valores tales como la honradez y sobre todo los conocimientos adquiridos; donde la manera de acceder a dicho capital es diversa, siendo en algunos casos por medio de la experiencia y mayormente por medio de las instituciones educativas.

En este contexto, las universidades desempeñan un papel fundamental en la creación y desarrollo de la fuerza de trabajo especializada que demanda el entorno empresarial, y en la innovación y generación de ciencia; aunque históricamente se les han reconocido como centros generadores de ciencia y cultura, en la actualidad su importancia se potencia, planteándole el reto a estas organizaciones de una eficiente gestión de su capital intelectual para poder cumplir su encargo social.

Los egresados de las ciencias contables y administrativas, al ser ciencias aplicadas, deben enfrentarse a un contexto empresarial donde el conocimiento es primordial para el desarrollo económico, por lo que las empresas desarrollan cada vez más su habilidad para explotar los recursos y capacidades valiosas, esto a su vez lo traducen en la concentración de sus esfuerzos en formalizar el conocimiento tácito en un conocimiento explícito a través de la aplicación de actividades desarrolladas en manuales o procedimientos que le permiten enfrentar la velocidad con la que se presentan los cambios tecnológicos. La empresa en cuestión se caracteriza por poseer el conocimiento enfocado a la innovación, en nichos de mercado muy especializados y con alta aplicación de investigación y desarrollo tecnológico. (Tiburcio et al., 2018, p.3).

Sin embargo, en las universidades mexicanas no es frecuente el análisis de la gestión de su capital intelectual que le posibilite la determinación de sus fortalezas y debilidades en aras de tomar decisiones para una eficiente gestión de este. De esta problemática no están exentas las carreras del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara (CUCSUR – UDG).

A partir de los elementos planteados, la pregunta problema fue ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades de la gestión del capital intelectual en las carreras económicas del CUCSUR – UDG?

Planteándose como objetivo general analizar la gestión del capital intelectual de las carreras económicas del CUCSUR – UDG, determinando sus principales fortalezas y debilidades.

Las principales limitaciones del estudio se relacionan con la posibilidad de que los sujetos participantes en el estudio no respondan con total sinceridad las preguntas de los instrumentos utilizados.

En el ámbito epistemológico se asume como un antecedente consultado la investigación desarrollada por Borrás y Ruso (2015) titulada “Capital Intelectual: Visión crítica y propuestas para organizaciones cubanas”, la tesis doctoral de Ruso (2014) sobre “Modelo de identificación, valoración y divulgación contable del capital intelectual en la universidad cubana”, mientras que en el ámbito local le antecede el estudio realizado sobre “La gestión del capital intelectual en universidades públicas desde la perspectiva de los docentes en las Regiones Costa Sur y Sierra de Amula, Estado de Jalisco, México”, de la autoría de Ortiz et al., (2018).

Fundamentación teórica

Capital Intelectual

Las últimas décadas se han visto potenciadas por el incremento del conocimiento y la información como factores productivos que generan ventajas competitivas. Por lo que Vilorio et al., (2008) plantean que la sociedad de la información se caracteriza porque existe una gran cantidad de datos que son fácilmente accesibles, siendo únicamente los de carácter reservado los que generan una ventaja competitiva. Esta información pasa a ser un factor básico para la toma de decisiones. Por su parte, la sociedad del conocimiento se soporta en considerarlo como el activo fundamental de la competitividad, por lo que hay que centrarse en generar y adquirir nuevos conocimientos.

Lo expresado conlleva a que las organizaciones deben tener una noción mucho más profunda de la evolución de su ambiente y elaborar instrumentos de gestión más eficaces, que les permitan medir los conocimientos, gestionarlos y convertirlos en valor.

Desde inicio de los a3os 80 del siglo XX se comienza el estudio del capital intelectual a partir de reflejar nociones generales sobre el valor de los intangibles, destac3ndose a mediados de esta d3cada la constataci3n de que se ampliaba la diferencia entre el valor contable y de mercado en muchas empresas, dando lugar a finales de 1980 con los estudios de Sveiby a los primeros intentos por construir las bases para medir el capital intelectual.

Desde que el t3rmino capital intelectual empez3 a popularizarse a principios de los a3os noventa del pasado siglo al utilizarse con fuerza en pa3ses como Estados Unidos y Suecia, ha ido evolucionando en un intento de identificar, medir y exponer el valor de estos intangibles.

El Capital Intelectual se ha definido de m3ltiples maneras, pudiendo deducirse que su tratamiento conceptual ha tenido las siguientes acepciones generales:

- 1) Autores como Stewart, 1998; Sveiby, 2001; Viedma, 2000; Osorio 2003; Bueno et al., 2008; Segui, 2009, entre otros identifican Capital Intelectual con conocimiento.
- 2) Autores como Edvinson y Malone, 1997; Viedma, 2007, Borr3s y Ruso, 2015; Almenaba et al., 2016; Borr3s y Campos 2018 asumen la identificaci3n de Capital Intelectual como intangibles.
- 3) Consenso autoral a lo relativo a factores humanos, estructurales y relacionales.
- 4) Consenso en que contribuyen a la generaci3n de valor. (Ortiz et al., 2018).

Por lo que puede inferirse del estudio realizado que no existe un marco te3rico totalmente consensado en la definici3n de Capital Intelectual, con la existencia de una gran diversidad de definiciones y posiciones autorales.

A los efectos de la investigaci3n que se realiza por su car3cter integrador se asume la definici3n de Borr3s y Ruso (2015) de que el Capital Intelectual es “la combinaci3n

holística de activos intangibles basados en el conocimiento, creado por los recursos humanos y aplicado a las estructuras, procesos, relaciones e influencia social de la organización, con capacidad de desarrollar ventajas competitivas sostenibles y generar valor”. (p.40).

En correspondencia a la definición asumida los componentes del Capital Intelectual son: Capital humano, Capital estructural, Capital relacional y Capital social.

La gestión del Capital Intelectual en las universidades

En el contexto de la SIC (Sociedad de la Información y el Conocimiento) las universidades se desarrollan en un mundo virtual, que le ha permitido extender sus fronteras a lugares muy distantes en busca de propiciar un desarrollo superior y tener un mayor alcance. Bajo estas condiciones sus procesos sustantivos deben ostentar parámetros de calidad que le impregnen un sello de cierta confiabilidad y seguridad, que se expresan a través de procesos de acreditaciones nacionales e internacionales.

El conocimiento es el fundamental intangible en las universidades, por lo que la calidad y el alcance de sus procesos depende en gran medida de la adecuada gestión de su Capital Intelectual.

Lo expresado, ha propiciado el desarrollo de investigaciones sobre la gestión del Capital Intelectual en universidades públicas, entre las que se destacan:

- Robles y Zárate (2013) investigan sobre impacto del capital intelectual en facultades de negocios de las universidades públicas, donde analizan la importancia del capital intelectual en la gestión de las universidades públicas. Además, identifican el capital humano que poseen sus académicos e investigadores, teniendo presente la contribución en la producción científica.
- Mercado et al. (2013) realizan un estudio comparativo entre dos universidades mexicanas: generan una exploración del capital intelectual a partir de datos primarios como herramienta de gestión de este intangible, donde se confirman diferencias entre ambas instituciones en cuanto a la percepción del capital humano, capital estructural y capital relacional.

- Simaro et al. (2017) en su estudio se refieren al proceso básico de enseñanza, formación e inserción laboral, abordando la temática de la satisfacción del empleo, como concepto, variable e indicador que permita valorar la contribución obtenida por los egresados de las instituciones educativas.
- Russo (2014) diseña un modelo de identificación, medición, valoración de la eficiencia e información del capital intelectual, donde presenta una base conceptual encaminada a la medición del comportamiento de los principales activos intangibles que generan valor en la universidad, valorando la eficiencia de la gestión del Capital Intelectual, sobre la base de determinar la influencia de los diferentes inductores intangibles de valor en los resultados alcanzados.
- Vidal (2017) en la aplicación del modelo de capital intelectual para la investigación en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana realizó un estudio cuantitativo y de tipo analítico situacional con una población de siete (7) universidades, donde a partir del análisis e interpretación de los datos caracterizó los activos intangibles en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. Definiendo treinta y cuatro variables agrupadas en once grupos de activos intangibles que forman parte del capital humano; el capital digital; el capital relacional formado por el capital social y el capital negocio; el capital estructural formado por capital organizativo y el capital tecnológico.
- Ortiz et al. (2018) realizan un análisis comparativo de tres universidades pertenecientes a las regiones Costa Sur y Sierra de Amula del Estado de Jalisco, México desde la perspectiva del personal docente de estas organizaciones.

Metodología

El estudio que se presenta es una investigación causal que busca entender cuáles variables son las causantes de las fortalezas y debilidades de la gestión de intangibles en el objeto físico de estudio. Se trata de un tipo de investigación experimental y estadística. El procedimiento diseñado está compuesto por los siguientes pasos:

1. Determinación de las variables de la gestión del capital intelectual en las universidades públicas mexicanas.
2. Diseño de los instrumentos de medición de las variables identificadas.
3. Aplicación de los instrumentos diseñados.

Procedimiento

Paso 1. Determinación de las variables de la gestión del capital intelectual en las universidades públicas mexicanas.

Se aplica la técnica de análisis de contenido, que según Andréu (2018, p.2) se basa en la lectura (textual o visual) como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y válida. (...) se trata de una técnica que combina intrínsecamente, y de ahí su complejidad, la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de los datos de la investigación realizada. En este caso se revisaron los trabajos de Borrás y Ruso (2015) y Ruso (2014) sobre variables de la gestión del Capital Intelectual; obteniéndose 14 variables a evaluar por los cuatro componentes del Capital Intelectual que se reflejan en el tabla 1.

Paso 2. Diseño de los instrumentos de medición de las variables identificadas.

Para la medición de las variables se diseñaron indicadores cuantitativos y cualitativos.

Los indicadores cualitativos determinados se muestran en el tabla 2. Para los mismos se elaboraron dos encuestas para aplicar a los docentes y alumnos, donde la encuesta a docentes estuvo compuesta por 22 preguntas, mientras que la encuesta a alumnos contenían 16 preguntas. Ambas encuestas tenían una Escala Likert de respuestas, considerándose como satisfactorios los resultados a partir de 4 y superiores. Las respuestas a las preguntas de las encuestas se procesan por la moda.

Tabla 1

Variables por componentes de la gestión del Capital Intelectual

Variables componente Capital humano	Variables componente Capital estructural	Variables componente Capital Relacional	Variables componente Capital social
CH1 Sentido de pertenencia y compromiso de docentes	CE1 Calidad del proceso formativo del profesional	CR1 Relaciones con instituciones nacionales e internacionales	CS1 Transferencia de conocimientos científico-técnicos
CH2 Formación y experiencia profesional y científica especializada	CE2 Pertinencia y relevancia de los resultados de la investigación científica del claustro	CR2 Relaciones con instituciones empleadoras de los egresados universitarios	CS2 Extensión universitaria
CH3 Competencia pedagógica	CE3 Cultura organizacional		
CH4 Trabajo en equipo	CE4 Tecnologías de la información y comunicación		
CH5 Motivación y satisfacción de los docentes y estudiantes			
CH6 Capacidad de desarrollo científico e innovación de los docentes			

Fuente: Elaboración propia (2020) a partir de la bibliografía consultada

Tabla 2

Indicadores cualitativos por variables y componentes

Componente	Variable	Indicadores cualitativos
Capital humano (CH)	CH1 Sentido de pertenencia y compromiso de docentes	Nivel de compromiso, identificación y sentido de pertenencia de docentes
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad pedagógica del claustro
	CH3 Competencia pedagógica	Nivel de satisfacción de los estudiantes con la comunicación e interrelación académica con los docentes
		Nivel de integración de los docentes para la realización de actividades académicas y científicas en equipos
	CH4 Trabajo en equipo	Nivel de efectividad de los incentivos institucionales para el trabajo en equipo por parte de los docentes
		Nivel de satisfacción de los docentes con el cumplimiento de sus metas profesionales
		Nivel de satisfacción de los docentes con las condiciones de la organización para el desempeño pedagógico idóneo
		Nivel de satisfacción de los docentes con los reconocimientos institucionales que reciben por su labor en la institución
	CH5 Motivación y satisfacción de los docentes y estudiantes	Nivel de satisfacción de los docentes con la efectividad de la comunicación institucional con las autoridades y entre los docentes
		Nivel de participación de los docentes en las políticas, estrategias y decisiones institucionales de la universidad
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad profesional alcanzada en la carrera
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con las posibilidades y efectividad de la comunicación con las autoridades universitarias para considerar sus opiniones en la toma de decisiones institucionales

Fuente: Elaboración propia (2020)

Tabla 2

Indicadores cualitativos por variables y componentes. (Continuaci3n)

Componente	Variable	Indicadores cualitativos
Capital Estructural (CE)	CE1 Calidad del proceso formativo del profesional	Nivel de satisfacci3n de los docentes con la actualidad y calidad de los programas de formaci3n del profesional
		Nivel de satisfacci3n de los estudiantes y egresados con la efectividad del proceso de formaci3n del profesional
	CE2 Pertinencia y relevancia de los resultados de la investigaci3n cient3fica del claustro	Percepci3n de los docentes sobre la pertinencia y relevancia de los resultados de la investigaci3n cient3fica
	CE3 Cultura organizacional	Grado de definici3n institucional y conocimiento de los valores, normas y formas de actuaci3n en la organizaci3n
		Grado de cumplimiento por parte de las autoridades, los docentes y los estudiantes de los valores, normas y formas de actuaci3n definidos por la instituci3n
	CE4 Tecnolog3as de la informaci3n y comunicaci3n	Grado de efectividad en la utilizaci3n de las tic por los docentes en los procesos docentes y cient3ficos
		Grado de efectividad en la utilizaci3n de las tic por los estudiantes en los procesos de formaci3n acad3mica
		Grado de correspondencia de las capacidades tecnol3gicas de la instituci3n con las necesidades requeridas para el desarrollo exitoso de los procesos docentes y cient3ficos

Fuente: Elaboraci3n propia (2020)

Tabla 2

Indicadores cualitativos por variables y componentes. (Continuación)

Componente	Variable	Indicadores cualitativos
Capital Relacional (CR)	CR1 Relaciones con instituciones nacionales e internacionales	Grado de colaboración con instituciones académicas nacionales
		Grado de colaboración con instituciones académicas internacionales
		Grado de colaboración con instituciones científicas y profesionales nacionales e internacionales
		Grado de colaboración con instituciones gubernamentales y empresariales
Capital Social (CS)	CR2 Relaciones con instituciones empleadoras de los egresados universitarios	Grado de participación de las instituciones empleadoras de los egresados en el proceso de diseño de los programas de formación de profesionales universitarios
		Grado de participación de las instituciones empleadoras de los egresados en los procesos académicos relacionados con la formación del profesional
	CS1 Transferencia de conocimientos científico-técnicos	Grado de la contribución de la institución a la solución de problemas científicos y profesionales en el entorno de la universidad
	CS2 Extensión universitaria	Grado de efectividad e impacto social de los proyectos de extensión universitaria vinculados a la prestación de servicios profesionales
		Grado de efectividad e impacto social de los proyectos de extensión universitaria vinculados a actividades educativas, culturales y sociales

Fuente: Elaboración propia (2020)

Se determinaron además los 13 siguientes indicadores cuantitativos:

1. Antigüedad promedio de los docentes. Mide variable CH1.

2. Porcentaje de docentes con categorías académicas superiores en el total del claustro. Mide variable CH2.
3. Porcentaje de doctores en el campo del conocimiento en que ejerce la docencia. Mide variable CH2.
4. Porcentaje de máster en el total del claustro. Mide variable CH2.
5. Número de años promedio de ejercicio profesional en el área en que desempeña la docencia. Mide variable CH2.
6. Porcentaje de profesores con formación pedagógica en el total del claustro. Mide variable CH3.
7. Índice de artículos publicados en el año por los docentes en revistas científicas. Mide variable CH6.
8. Número de libros científicos publicados en el año con la participación de docentes. Mide variable CH6.
9. Índice de ponencias científicas presentadas en congresos y otros eventos científicos por los docentes. Mide variable CH6.
10. Porcentaje de programas de pregrado (carreras) acreditadas a nivel nacional o internacional dentro del total de programas. Mide variable CE1.
11. Número de proyectos científicos o de innovación financiados o respaldados oficialmente por la universidad o por instituciones externas. Mide variable CE2.
12. Número de premios obtenidos por docentes y estudiantes por resultados científicos y de innovación. Mide variable CE2.
13. Número de patentes u otro tipo de registros de propiedad intelectual obtenidos por docentes y estudiantes por resultados científicos y de innovación. Mide variable CE2.

Paso 3. Aplicación de los instrumentos diseñados.

Participantes en el estudio

Se trabajó con dos unidades de análisis:

- Docentes, que tienen las características de trabajar en las tres carreras.
- Alumnos de las Carreras de Licenciatura en Contaduría Pública, Administración de Negocios y Gestión Turística perteneciente a la División de Ciencias Económicas y Sociales del CUCSUR - UDG.

Tipo de Muestreo y tamaño de muestras

Por las propias características de las poblaciones estudiadas, fue necesario aplicar diferentes tipos de muestreo en las unidades de análisis, que se detallan a continuación:

Docentes:

Se aplicó muestreo aleatorio simple, atendiendo a que el claustro de profesores imparte en las tres carreras, cuyo resultado se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

Determinación de la muestra docentes

Indicadores	UM	Cantidad
Población	Uno	37
Nivel de confianza	%	95
Margen de error	%	5
Muestra	Uno	34

Fuente: Elaboración propia (2020).

La muestra encuestada de docentes se caracteriza por ser en su mayoría mujeres, que poseen el grado científico de doctor en diferentes especialidades, además trabajan

a tiempo completo y cuentan entre 20 y 29 a3os de experiencia como docentes y profesionistas respectivamente.

Alumnos: Atendiendo a que la matr3cula de cada carrera es diferente se aplic3 muestreo aleatorio estratificado con afijaci3n proporcional simple, cuyos resultados se muestran en la tabla 4.

Tabla 4

Determinaci3n muestra alumnos

Estrato	Identificaci3n	Poblaci3n	Proporci3n	Muestra del estrato
1	Carrera de LCP	340	43.0%	128
2	Carrera de Administraci3n	311	39.4%	117
3	Carrera de gesti3n Tur3stica	139	17.6%	52
4	General	790	100%	297

Fuente: Elaboraci3n propia (2020).

La edad promedio de los alumnos encuestados es de 21 a3os, predominando el g3nero femenino.\

An3lisis de los datos

La informaci3n fue procesada por la moda para los indicadores cualitativos a trav3s de SSPS 24.0 y para los cuantitativos se utiliz3 el tabulador EXCEL.

Resultados

En la tabla 5, se reflejan los resultados del procesamiento de las encuestas y el c3lculo de los indicadores cuantitativos.

La planta docente de las carreras econ3micas del CUCSUR-UDG se caracteriza por estar conformadas por 51.4 % de profesores con categor3as superiores, el 54.1 % y 45.9 % de los docentes son doctores y master respectivamente, con 25 a3os de promedio en

Tabla 5

Resultados de los indicadores cuantitativos y cualitativos de la gestión del Capital Intelectual

Componente	Variable	Indicadores	Resultado
Capital humano (CH)	CH1 Sentido de pertenencia y compromiso de docentes	Nivel de compromiso, identificación y sentido de pertenencia de docentes	5
		Antigüedad promedio de los docentes	19
	CH2 Formación y experiencia profesional y científica especializada	Porcentaje de docentes con categorías académicas superiores en el total del claustro	51.4
		Porcentaje de doctores en el campo del conocimiento en que ejerce la docencia	54.1
		Porcentaje de máster en el total del claustro	45.9
		Número de años promedio de ejercicio profesional en el área en que desempeña la docencia	25
	CH3 Competencia pedagógica	Porcentaje de profesores con formación pedagógica en el total del claustro	100
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad pedagógica del claustro	3
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con la comunicación e interrelación académica con los docentes	3
	CH4 Trabajo en equipo	Nivel de integración de los docentes para la realización de actividades académicas y científicas en equipos	3
		Nivel de efectividad de los incentivos institucionales para el trabajo en equipo por parte de los docentes	1
	CH5 Motivación y satisfacción de los docentes y estudiantes	Nivel de satisfacción de los docentes con el cumplimiento de sus metas profesionales	3
		Nivel de satisfacción de los docentes con las condiciones de la organización para el desempeño pedagógico idóneo	4
		Nivel de satisfacción de los docentes con los reconocimientos institucionales que reciben por su labor en la institución	3
		Nivel de satisfacción de los docentes con la efectividad de la comunicación institucional con las autoridades y entre los docentes	3
		Nivel de participación de los docentes en las políticas, estrategias y decisiones institucionales de la universidad	4
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con la calidad profesional alcanzada en la carrera	3
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con las posibilidades y efectividad de la comunicación con las autoridades universitarias para considerar sus opiniones en la toma de decisiones institucionales	4

Fuente: Elaboración propia. (2020)

Tabla 3

Resultados de los indicadores cuantitativos y cualitativos de la gestión del Capital Intelectual (Continuación)

Componente	Variable	Indicadores	Resultado
Capital Estructural (CE)	CH6 Capacidad de desarrollo científico e innovación de los docentes	Índice de artículos publicados en el año por los docentes en revistas científicas	0.54
		Número de libros científicos publicados en el año con la participación de docentes	0.19
		Índice de ponencias científicas presentadas en congresos y otros eventos científicos por los docentes	1.05
	CE1 Calidad del proceso formativo del profesional	Porcentaje de programas de pregrado (carreras) acreditadas a nivel nacional o internacional dentro del total de programas	100
		Nivel de satisfacción de los docentes con la actualidad y calidad de los programas de formación del profesional	4
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con la efectividad del proceso de formación del profesional	3
	CE2 Pertinencia y relevancia de los resultados de la investigación científica del claustro	Número de proyectos científicos o de innovación financiados o respaldados oficialmente por la universidad o por instituciones externas	20
		Número de premios obtenidos por docentes y estudiantes por resultados científicos y de innovación	4
		Número de patentes u otro tipo de registros de propiedad intelectual obtenidos por docentes y estudiantes por resultados científicos y de innovación	0
	CE3 Cultura organizacional	Percepción de los docentes sobre la pertinencia y relevancia de los resultados de la investigación científica	3
		Grado de definición institucional y conocimiento de los valores, normas y formas de actuación en la organización	4
		Grado de cumplimiento por parte de las autoridades, los docentes y los estudiantes de los valores, normas y formas de actuación definidos por la institución	4
	CE4 Tecnologías de la información y comunicación	Grado de efectividad en la utilización de las TIC por los docentes en los procesos docentes y científicos	4
		Grado de efectividad en la utilización de las TIC por los estudiantes en los procesos de formación académica	3
		Grado de correspondencia de las capacidades tecnológicas de la institución con las necesidades requeridas para el desarrollo exitoso de los procesos docentes y científicos	4

Fuente: elaboración propia. (2020)

Tabla 5

Resultados de los indicadores cuantitativos y cualitativos de la gestión del Capital Intelectual (Continuación)

Componente	Variable	Indicadores	Resultado
Capital Relacional (CR)	CR1 Relaciones con instituciones nacionales e internacionales	Grado de colaboración con instituciones académicas nacionales	4
		Grado de colaboración con instituciones académicas internacionales	4
		Grado de colaboración con instituciones científicas y profesionales nacionales e internacionales	4
		Grado de colaboración con instituciones gubernamentales y empresariales	3
	CR2 Relaciones con instituciones empleadoras de los egresados universitarios	Grado de participación de las instituciones empleadoras de los egresados en el proceso de diseño de los programas de formación de profesionales universitarios	0
		Grado de participación de las instituciones empleadoras de los egresados en los procesos académicos relacionados con la formación del profesional	4
Capital Social (CS)	CS1 Transferencia de conocimientos científico-técnicos	Grado de la contribución de la institución a la solución de problemas científicos y profesionales en el entorno de la universidad	3
	CS2 Extensión universitaria	Grado de efectividad e impacto social de los proyectos de extensión universitaria vinculados a la prestación de servicios profesionales	3
		Grado de efectividad e impacto social de los proyectos de extensión universitaria vinculados a actividades educativas, culturales y sociales	3

Fuente: elaboración propia. (2020)

el ejercicio profesional, de los cuales 19 años es en la actividad docente y el 100 % de los maestros tienen preparación pedagógica.

Se desarrollan por los profesores 20 proyectos de investigación, existiendo como promedio 0.54, 0.19 y 1.05 de artículos publicados, libros científicos publicados y ponencias presentadas en congresos científicos por docente, además están acreditadas el 100 % de las carreras de licenciaturas con acreditación nacional.

La gestión del capital humano es buena, influenciado por las variables sentido de pertenencia y compromiso de docentes, formación y experiencia profesional y científica especializada y competencia pedagógica, destacándose los indicadores relacionados con el nivel de compromiso, identificación y sentido de pertenencia de docentes, antigüedad

promedio de los docentes, porcentaje de docentes con categorías académicas superiores, porcentaje de doctores en el campo del conocimiento en que ejerce la docencia, experiencia en el ejercicio profesional en el área en que desempeña la docencia, porcentaje de profesores con formación pedagógica y el nivel de satisfacción de los estudiantes con las posibilidades y efectividad de la comunicación con las autoridades universitarias para considerar sus opiniones en la toma de decisiones institucionales.

La valoración de la gestión del capital estructural es deficiente motivado fundamentalmente por las variables pertinencia y relevancia de los resultados de la investigación científica del claustro y tecnologías de la información y comunicación. En este componente se destacan negativamente los indicadores de satisfacción de estudiantes con su proceso formativo que fue de 3, mientras que la percepción de los docentes fue de 4.

Los resultados obtenidos en el capital relacional y social muestran una deficiente gestión, destacándose negativamente la variable de transferencia de conocimientos científico-técnicos. En este resultado han influido negativamente la poca efectividad e impacto social de los proyectos de extensión universitaria vinculados a actividades educativas, culturales y sociales, así como de los proyectos de carácter extensionistas profesionales, estos últimos pocos en cuantía y con efectividad baja. A lo expresado, se añade la casi inexistente colaboración con instituciones gubernamentales y empresariales, donde quedó evidenciado por todos los actores participantes la nula participación de las instituciones empleadoras de los egresados en el proceso de diseño de los programas de formación de estos profesionales.

Como resultado general, se evidencia que sólo en el capital humano se valora satisfactoriamente su gestión, el resto de los tres componentes su gestión no es satisfactoria.

Discusión

La insatisfacción de los alumnos con la calidad profesional que obtienen en la carrera y la calidad pedagógica del claustro se contradice con los resultados cuantitativos que caracterizan a la planta docente, que posee una excelente preparación

técnica y pedagógica. A lo expresado, se agrega la insatisfacción de los estudiantes con la comunicación académica con sus maestros y con su proceso formativo, en total contradicción este último con la percepción de los docentes que la evalúan de buena, lo que es muy preocupante ya que evidencia una falta de reconocimiento del claustro de las deficiencias que tiene el proceso de formación profesional.

Es significativa la insatisfacción de los docentes con el cumplimiento de sus metas profesionales, con la efectividad de la comunicación con las autoridades y entre ellos mismos, aunque participan en las políticas, estrategias y decisiones institucionales universitarias. Sin embargo, al correlacionar el grado de preparación y experiencia técnica y científica que poseen con la productividad científica de la planta docente y el impacto de esta en su entorno, junto con el débil reconocimiento estudiantil a su labor docente el resultado es pobre. No obstante, consideran deben ser estimulados, lo que hace preguntarse ¿cuán comprometidos están con la institución?

Contrariamente al vivir en la SIC y reconocerse que los alumnos que hoy transitan en las aulas universitarias pertenecen a las generaciones milleniums y centenials que se caracterizan por desarrollarse en entornos de convergencia tecnológica y redes, los alumnos expresan la poca efectividad en la utilización de las TIC, a pesar de reconocerse que existen capacidades tecnológicas en correspondencia a sus necesidades.

Conclusiones

La gestión del Capital Intelectual de las áreas de ciencias económicas de la División de Estudios Sociales y Económicos del CUCSUR-UDG es deficiente, ya que aunque estas áreas presentan un capital humano desarrollado, con conocimientos, destrezas y habilidades en el perfil de las ciencias económicas; el mismo no se aplica adecuadamente al desarrollo de los procesos y actividades, evidenciando fallas en el proceso formativo y de investigación, deficientes relaciones con el entorno y pobre impacto social en sus zonas de influencia, por lo que no genera ventajas competitivas para la institución en esta área del conocimiento.

El estudio realizado posibilitó la determinación de fortalezas y debilidades en la gestión del Capital Intelectual que a continuación se relacionan:

Fortalezas:

- Planta docente comprometida, identificada, con sentido de pertenencia de docentes, dado que poseen antigüedad en el centro, con alto porcentaje de los PTC con categorías académicas superiores y doctores, vasta experiencia en el ejercicio profesional y con preparación pedagógica.
- Satisfacción en los docentes con las condiciones de la organización para el desempeño pedagógico y con la actualidad y calidad de los programas de formación del profesional
- Satisfacción en los estudiantes con las posibilidades y efectividad de la comunicación con las autoridades universitarias para considerar sus opiniones en la toma de decisiones institucionales.
- Alto por ciento de carreras acreditadas a nivel nacional.
- Respaldo institucional y de terceros, externos al centro, para la realización de proyectos científicos o de innovación.
- Existencia de una definición institucional de los valores, normas y formas de actuación en la organización, las cuales son conocidos y complementados por autoridades, maestros y alumnos.
- Correspondencia de las capacidades tecnológicas de la institución con las necesidades requeridas para el desarrollo exitoso de los procesos docentes y científicos.
- Buena colaboración con instituciones académicas y científicas nacionales e internacionales.
- Adecuado nivel de participación de las instituciones empleadoras de los egresados en los procesos académicos relacionados con la formación del profesional, principalmente por la alta presencia de los maestros de asignatura.

Debilidades:

- Los alumnos no están satisfechos con la calidad pedagógica del claustro, con la comunicación e interrelación académica con los docentes. con la efectividad del proceso de formación del profesional y con la calidad profesional alcanzada en la carrera.
- Los docentes no tienen capacidad de realizar, ni realizan comúnmente, actividades académicas y científicas en equipos, siendo casi nula la efectividad de los incentivos institucionales para el logro de trabajo en equipo por parte de los maestros.
- Los profesores manifiestan débil satisfacción en relación con el cumplimiento de sus metas profesionales, con los reconocimientos institucionales que reciben por su labor en la institución y con la efectividad de la comunicación institucional con las autoridades y entre los docentes.
- Pobres resultados científicos, de innovación y baja productividad científica de docentes.
- No participación de las instituciones empleadoras de los egresados en el proceso de diseño de los programas de formación de profesionales universitarios.
- Pobre vinculación de los alumnos a la investigación científica.
- Baja efectividad en la utilización de las TIC por los alumnos en los procesos docentes y científicos.
- Deficiente colaboración con instituciones gubernamentales y empresariales.
- Pobre contribución a la solución de problemas científicos y profesionales del entorno.

- Baja efectividad e impacto social de los proyectos de extensi3n universitaria vinculados a la prestaci3n de servicios profesionales

Referencias bibliogr3ficas

- Almenaba, Y. F, Almenaba, P. Y, y Cevallos, G. E. (2016). *Tratamiento del capital intelectual como un activo intangible en instituciones de educaci3n superior*, *Revista Atlante: Cuadernos de Educaci3n y Desarrollo*. <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/01/capital-intelectual.html>
- Andr3u, J. (2018). *Las t3cnicas de an3lisis de contenido: Una revisi3n actualizada*. <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Andreu.-analisis-de-contenido-34-pags-pdf>
- Borr3s, F. y Campos, L. (2018). *El capital intelectual en las empresas cubanas*. *Ingenier3a Industrial*, 39(1), 56-66. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100007&lng=es&tlng=es
- Borras, F. y Ruso, F. (2015). *Capital Intelectual: Visi3n cr3tica y propuestas para organizaciones cubanas*. La Habana, Cuba: Editorial UH.
- Bourdieu, P. (1997). *Capital Cultural, escuela y espacio social*. Espa1a, Madrid: Editores Siglo XXI.
- Bueno, E., Salmador, M. P, y Merino, C. (2008). *G3nesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la econom3a del conocimiento: Una reflexi3n sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones*. *Estudios de Econom3a Aplicada*, 26(2),43-63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=301/30113187003>
- Edvinson, L., y Malone, M.S. (1997). *El Capital Intelectual: c3mo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Madrid, Espa1a: Editorial Gestion 2000.

- Mercado P., Sánchez, M. L. y Sánchez Y. (2013). *Exploración del capital intelectual en instituciones públicas de educación superior*. Un estudio comparativo entre dos universidades mexicanas. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Exploraci%C3%B3n+del+capital+intelectual+en+instituciones+p%C3%BAblicas+de+educaci%C3%B3n+superior>
- Ortiz, M., Gámez, L., Joya, R. y Gálvez, A. (2018). *La gestión del capital intelectual en universidades públicas desde la perspectiva de los docentes en las Regiones Costa Sur y Sierra de Amula, Estado de Jalisco – México*. *Revista Visión Contable* (18), 97-117. <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/VisionContable/article/view/534/673>
- Osorio, M. (2003). *El capital intelectual en la gestión del conocimiento*. *ACIMED*, 11(6) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600008&lng=es&tlng=es
- Quiroga, F. E y Jara, M.F. (2013). *Capital Intelectual: Ventaja competitiva en el desarrollo económico regional*. Aplicación práctica del Modelo CICBS en la ciudad de Neiva. *Revista Academia y Virtualidad*, 6(1). 114 – 136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5558100>
- Robles, J.R., y Zárate, R.E. (2013). *Impacto del capital intelectual en facultades de negocios de las universidades públicas*, *Sotavento MBA*, 22(2), 68-81.
- Ruso, F. (2014). *Modelo de identificación, valoración y divulgación contable del capital intelectual en la universidad cubana*. [Tesis Doctoral]. Santiago de Compostela, España: Universidad Santiago de Compostela.
- Savage, C. (1991). *The international trade show for digital equipment corporation*. Boston, Massachusetts.: DECWORLD.

- Segui, E. (2009). *La gesti3n del capital intelectual en las entidades financieras. Caracterizaci3n del capital humano en las Cooperativas de Cr3dito. [Tesis Doctoral]*. Valencia, Espa1a: Universidad Polit3cnica de Valencia.
- Simaro J. D., Tonelli O. E., Tesoro J.L. y Varela F. J. (2017). *Gesti3n del capital intelectual en universidades: pautas para la medici3n del rendimiento acad3mico mediato*. 13° Simposio Regional de investigaci3n contable llevado a cabo en 23° Encuentro nacional de investigadores universitarios del 3rea contable, la Plata, Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/72132/Ponencia.1%20SIMARO-TONELLI-TESORO-VARELA.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stewart, T. A. (1998). *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Sveiby, K. E. (2001). *Intellectual Capital and Knowledge Management*. www.sveiby.com/articles.htm
- Tiburcio, M.L, God3nez, R. y Aguilar, M. J. (2018). *Mejora organizacional basada en la gesti3n del conocimiento para PYMES de base tecnol3gica: Estudio de caso de la empresa XYZ*. En Y. del Valle (Ed.), *Tendencias en Investigaci3n Universitaria. Una visi3n desde Latinoam3rica. Vol. III*. (pp. 28-43). Falc3n, Venezuela: Fondo Editorial Universitario Servando Garc3s. <https://investigacionuptag.wordpress.com/>
- Vidal C. R. (2017). *Modelo de capital intelectual para la investigaci3n en las universidades p3blicas de la Costa Caribe colombiana. Actualidades Investigativas en Educaci3n*, 17(1), 400-427. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.27332>

- Viedma, J.M. (2000). *ICBS Intellectual Capital Benchmarking System*. Internacional Journal of Technology Management, 20(5/6/7/8), 799 - 818. <https://www.inderscience.com/info/inarticle.php?artid=2890>
- Viedma, J.M. (2007). *En busca de una teoría integral del capital intelectual*. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 5(2), 245 – 256. <https://translate.google.es/translate?hl=es&sl=en&u=https://issuu.com/academic-conferences.org/docs/ejkm-volume5-issue2-article108/2&prev=search>
- Viloria, G; Nevado, D; y López, V. (2008). *Medición y valoración del capital intelectual*. Madrid, España: Colección EOI Empresas