

EL CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS DEL EJE CAFETERO

INVESTIGADORES PRINCIPALES

CRISTHIAN GUILLERMO NARANJO HERRERA

CARMENZA GALLEGO GIRALDO

COINVESTIGADORES¹

NANCY TRUJILLO FRANCO

MÓNICA CASTAÑO URIBE

ÁNGELA MARITZA LÓPEZ BARRERO

YAMIL RODRÍGUEZ GARZA

JOHN ALEJANDRO CARDONA VALENCIA

ADRIANA MURILLO LEAL

MARTHA LILIANA OBANDO

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MANIZALES

¹ Todos ellos son estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, quienes van a suplir con su participación en el proyecto, su trabajo de grado.

EL CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS DEL EJE CAFETERO

INVESTIGADORES PRINCIPALES

CRISTHIAN GUILLERMO NARANJO HERRERA

CARMENZA GALLEGO GIRALDO

COINVESTIGADORES

NANCY TRUJILLO FRANCO

MÓNICA CASTAÑO URIBE

ÁNGELA MARITZA LÓPEZ BARRERO

YAMIL RODRÍGUEZ GARZA

JOHN ALEJANDRO CARDONA VALENCIA

ADRIANA MURILLO LEAL

MARTHA LILIANA OBANDO

ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DIRIGIDO POR:

CRISTHIAN GUILLERMO NARANJO HERRERA

DOCTOR EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y DIRECCION DE RECURSOS
HUMANOS

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MANIZALES

2014

ANTEPROYECTO: EL CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS DEL EJE CAFETERO

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMÁTICA

El concepto de capital humano, como componente del capital intelectual, está aún en construcción, dado que la propuesta teórica toma fuerza y se expande a partir de la década final del siglo pasado, principalmente en Europa y Norteamérica, como resultado del entusiasmo de algunos pioneros del tema en organizaciones como Skandia y Celmi, pero sobre todo, por el interés y producción de académicos e investigadores en esta línea de trabajo, derivada de la dirección estratégica de las organizaciones. No obstante, en el breve lapso de tiempo transcurrido desde entonces, han aparecido un conjunto de trabajos y modelos para identificar y medir el capital intelectual en las empresas -tal como puede apreciarse en la tabla 2- incluido su componente de capital humano, pero son muy pocos los estudios empíricos que abordan la identificación y medición del capital humano, exclusivamente y a mayor profundidad, a pesar del reconocimiento de tratarse del componente esencial que permite generar, sostener y aprovechar los demás activos de naturaleza intangible de la organización.

De hecho, en los modernos sistemas de valoración de empresas se viene observando que la valoración de sus activos intangibles se lleva a cabo a objeto de determinar el valor de la empresa en el mercado. Por tanto, las organizaciones, sin importar su naturaleza, tamaño o actividad, requieren identificar y gestionar adecuadamente su capital intelectual, en especial en lo que respecta al capital humano, no solo para efectos de su cotización en el mercado o posible venta o

adquisición, sino para fortalecerse competitivamente y con ello evitar desaprovechar, disminuir o destruir dicho capital.

Ubicados en el eje cafetero colombiano, las organizaciones han comenzado a conocer y reflexionar sobre la importancia del talento, el conocimiento y otros activos de naturaleza intelectual para la competitividad, pero salvo contadas excepciones, no se ha procedido a identificar de manera rigurosa y sistemática, el capital humano que poseen, razón por la cual la alta dirección (y hasta la misma dependencia que gestiona el talento humano) carece de la información necesaria para poder gestionar adecuadamente este activo intangible (talento humano) que, dados sus atributos, representa la principal fuente de ventaja competitiva sostenible en el entorno actual de los negocios.

En otras palabras, si la organización desconoce o no sabe con precisión cuál es su capital humano tiene serias limitaciones para formular e implementar estrategias, políticas y procesos que contribuyan de manera significativa a la mejora sostenida de su desempeño, con las nocivas consecuencias que ello implica, en especial desde lo económico y lo social, dado que una mayor competitividad normalmente se ve reflejada, entre otros aspectos, en condiciones más favorables de desarrollo, empleo, calidad, valor agregado y generación de ingresos, además de evitar desperdiciar lo que las personas poseen: conocimiento, habilidad, actitud, experiencia, entre otros.

Frente a la temática brevemente expuesta, se efectuó una indagación de estudios previos, con el fin de identificar qué tanto se ha abordado desde la investigación y contar con referentes que nutran el proyecto planteado. Para ello, se consultó en diversas fuentes (bases de datos

especializadas, universidades y programas académicos similares, asociaciones y otras publicaciones), lo que se ha publicado a partir del año 2000 en torno a la concepción, identificación y medición del capital intelectual y del capital humano, con énfasis en el eje cafetero, tanto a nivel nacional e internacional, encontrando lo siguiente (tabla 1):

Un conjunto de estudios que abordan el concepto y la composición del capital intelectual, estableciendo su importancia para el funcionamiento y el éxito de la organización a largo plazo, a partir del potencial que tienen los activos intangibles para la generación y el sostenimiento de ventajas competitivas. Algunos de ellos llegan incluso a plantear modelos para de capital intelectual. Resalta que a pesar de la variedad existente en la denominación de dichos componentes, el capital humano es la expresión más utilizada de todas para nominar uno de ellos, en el que se centra el presente trabajo de investigación.

Título	Autores	Año	Tema/Enfoque
Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models	Kwee, Ch.	2008	Propone un modelo que contiene una definición formal y clasificaciones del capital intelectual para analizar y reportar los activos intangibles que posee una organización
El concepto de capital intelectual y sus dimensiones	Sánchez, A., Melián, A. y Hormiga, E.	2007	Recapitula las aportaciones más referenciadas sobre el concepto de capital intelectual y sus dimensiones. Destaca la diversidad existente y establece relaciones entre sus dimensiones.
Estado actual de los modelos de capital intelectual y su impacto en la creación de valor en empresas de Castilla y León	Ochoa, M., Prieto, M. y Santidrián, A.	2010	Revisa en profundidad las teorías que proporcionan explicaciones sobre la importancia de los activos intangibles, así como las diferentes aportaciones teórico-empíricas incluidas en la literatura, abordando la implantación y utilidad de los modelos de capital intelectual.

Modelos de clasificación y medición del capital intelectual	Ortiz, M.	2003	Aborda los conceptos de gestión del conocimiento y el capital intelectual, para establecer los objetivos, contenido y utilidad de los modelos de capital intelectual, cuestionando si realmente se utilizan.
Intellectual capital: a human capital perspective	Nerdrum, L. y Erikson, T.	2001	Ve el capital intelectual como la capacidad complementaria de los individuos para generar valor agregado y crear riqueza.
The evolving research on intellectual capital	Hong, T., Plowman, D. y Hancock, P.	2008	Provee una síntesis de los trabajos seminales sobre capital intelectual, describiendo conceptos, modelos y mediciones.
Theoretical perspectives on intellectual capital: a backward look and a proposal for going forward	Alcaniz, L., Gómez-Bezares, F. y Roslender, R.	2011	Hace un recorrido por las contribuciones teóricas acerca del capital intelectual y explicita su preocupación por la falta de una postura crítica frente al tema.
El capital intelectual en las empresas del eje cafetero	Naranjo, C.	2010	En el marco de un macroproyecto de investigación, desarrolla un conjunto de estudios de caso que miden el capital intelectual en diversas empresas, incluido el capital humano. Fruto del análisis se proponen mejoras a su gestión.
Capital humano e intelectual: su evaluación	Madrigal, B.	2009	Analiza las vías utilizadas para su medición (modelos y manuales), discutiendo acerca de las variables de capital humano y los procesos de innovación y desarrollo
Human capital indicators, business performance and market-to-book ratio	Sáenz, J.	2005	Propone una metodología en el campo del capital humano, la cual aplica, de manera exploratoria, en un caso de estudio, con el fin de estudiar la relación entre los indicadores de capital intelectual y el valor de mercado en libros de la organización
Intellectual capital accounting indicators	Mavridis, D. y Vatalis, K.	2012	Establece un conjunto de indicadores de capital intelectual desde la perspectiva del emprendimiento corporativo.
Intangible assets identification and valuation	Lopes, I. y Rodriguez, A. M. G.	2007	Presenta un marco teórico para la identificación y la evaluación de activos intangibles en un sector específico.
Análisis de las principales guías para la presentación de información sobre capital intelectual	Ramírez, Y.	2010	Con el fin de ayudar a aquellos responsables en la elaboración de los informes de capital intelectual (inventario, evaluación y difusión de los recursos intangibles), se revisan las guías elaboradas hasta el momento

Capital intelectual: un modelo de medición en las empresas del nuevo milenio	Larios, J.	2009	Propone un modelo que ayude a los dirigentes a identificar y medir los elementos intangibles que generan valor Agregado y ventaja competitiva
Human capital in the new economy: devil's bargain?	McGregor, J., Tweed, D. y Pech, R.	2004	Sostiene que en la economía del conocimiento se ha marginalizado su más importante dimensión: las personas. Propone un modelo transicional de capital humano
Maximizing human capital: Demonstrating HR Value with key performance indicators	Lockwood, N.	2006	Contiene un conjunto de indicadores clave de desempeño organizacional conectados con aspectos del capital humano como su contratación, desempeño y la gestión del talento
Intellectual capital literature review	Petty, R. y Guthrie, J.	2000	Efectúa un recorrido por las más importantes teorías y contribuciones empíricas relacionadas con la medición y el reporte del capital intelectual
La evolución del capital intelectual y las nnuevas corrientes	García-Parra, M., Simo, P. y Sllan, JM.	2006	Analiza la evolución que ha tenido el estudio del capital intelectual desde sus inicios a principios de la pasada década de los noventa, hasta las nuevas tendencias donde aparece como diferencia entre activos intangibles y pasivos intangibles
La gestión del capital humano en el marco de la teopría del capital intelectual. Una guía de indicadores	Teijeiro, M., García, M. y Mariz, R.	2010	Identifica las partidas del capital intelectual que garantizan el éxito en las empresas de un sector, con especial énfasis en la aportación del capital humano. basado en diversas investigaciones, identifica una serie de indicadores del capital humano que permiten su medición y facilitan su gestión
The measurement of human capital and its effects on the analysis on financial statements	Hai-Ming, Ch. y Ku-Jun, Lin.	2003	Establece la importancia de incluir, en los estados financieros, medidas de capital humano, para lo cual sugiere un conjunto de indicadores.
Aproximación a la medición del capital intelectual organizacional aplicando métodos de lógica difusa	Medina, S., Zuluaga, E., López, D. y Pedroza, F.	2010	Propone, mediante el uso de herramientas basadas en la lógica difusa, una aproximación a la medición de capital intelectual de las empresas. En el capital humano se mira la tipología del personal, nivel de satisfacción y las competencias.

Una propuesta de medición e incorporación del capital intelectual en la información financiera: el caso de Unión Febre	Saavedra-García M. L. y Saavedra-García, M. E.	2009	demostrar cómo sí es posible medir el valor del capital intelectual e incorporarlo en la información financiera, de acuerdo con las NIF y las NIC, utilizando indicadores cualitativos para el capital humano
Evolución de la medición y gestión del capital intelectual en una empresa del sector real en Colombia	Millan, J., Castellanos, G. y López, C.	2010	Hace un breve recuento de los principales modelos de valoración de capital intelectual que existen, mencionando su evolución y sus principales componentes internos. Analiza la metodología usada en COL S.A en el diseño e implementación del sistema de medición y gestión de capital intelectual, revisando su evolución en 10 años.
Enfoques para la medición del impacto de la gestión del capital humano en los resultados de negocio	Torres, J.	2005	Presenta diferentes enfoques existentes para medir el impacto de la gestión del capital humano en los resultados de negocio, con base en la investigación bibliográfica y en las experiencias del autor
Capital intelectual: Una propuesta para clasificarlo y medirlo	Alama, E., Martín de Castro, G. y López, P.	2006	Presenta diferentes tipologías de capital intelectual. Concluye que los componentes del capital intelectual son el capital humano, el capital tecnológico, el capital organizativo y el capital relacional. También presenta un modelo integral de medición del capital intelectual basado en indicadores validados en las investigaciones empíricas revisadas.
La gestión del Capital Intelectual en las entidades financieras. Caracterización del Capital Humano en las cooperativas de crédito.	Seguí, E.	2007	Identifica las características del capital humano en las cooperativas de crédito, partiendo de que las entidades financieras se inclinan más a invertir en formación y a fortalecer la cultura de empresa
El Capital Intelectual y sus indicadores en el sector industrial	González, J.	2009	Hace un recuento de definiciones y modelos de capital intelectual para establecer un modelo y algunos indicadores relevantes en función de la industria colombiana.

Tabla 1. Estudios sobre capital intelectual y capital humano.

Otro grupo de estudios se ocupa de la identificación y medición del capital intelectual mediante diversas variables e indicadores que, a su vez, se desprenden de los componentes que integran el capital intelectual, por lo que existe una amplia gama de perspectivas y combinaciones, incluso algunas que llegan a la valoración financiera de los activos intangibles. Se observa en lo relativo al capital humano la recurrencia a variables como las competencias, la formación, la experiencia, el conocimiento, las actitudes y los valores del personal que labora en la organización, junto con aspectos referidos a la adquisición, retención y desarrollo del talento humano. No obstante, algunos estudios también refieren a aspectos como el perfil demográfico, la movilidad y el nivel de satisfacción y compromiso de los empleados, sin que se cuente, en consecuencia, con un sistema de medición uniforme para su identificación, medición y valoración.

Además del bajo número de referentes para abordar el fenómeno que se pretende estudiar en la óptica particular de este estudio, cabe señalar que en casi todos los casos éstos provienen de otras culturas y entornos y que, tras la revisión de literatura efectuada, se ve la carencia de estudios empíricos en la región que den cuenta del estado del mismo en las organizaciones y, menos aún, que se basen en un mismo conjunto de variables e indicadores que, posteriormente, permitan hacer una lectura que trascienda el interior de la organización en pro de efectuar comparaciones entre varias organizaciones o de examinar comportamientos en grupos de éstas.

Con base en lo expuesto, el problema planteado en esta primera fase de la investigación, es el siguiente:

¿Qué acciones contribuyen a mejorar la gestión del capital humano de la empresa, a partir de la medición y el análisis de sus dimensiones?

SURGIMIENTO DEL ESTUDIO

El presente estudio nace de la preocupación de los investigadores principales, quienes durante varios años han sido docentes e investigadores en los campos de la gestión del talento humano y la del conocimiento, activos intangibles claves para la generación y sostenimiento de ventajas competitivas, razón por la cual desde hace varios años se viene adelantando un proyecto de identificación y medición del capital intelectual en las organizaciones. Los resultados han puesto de relieve la necesidad de ahondar en el capital humano desde la perspectiva de su medición, para incorporarle nuevas dimensiones que permitan conocerlo, explicarlo y dirigirlo de forma más efectiva, planteamiento socializado y compartido por los asistentes de investigación del proyecto. Además, tras el curso de aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento, que forma parte del currículo de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, se hizo papable el interés de algunos estudiantes en realizar un estudio sobre el capital humano en sus organizaciones.

JUSTIFICACIÓN

Tal como se desprende de lo expresado hasta ahora, el capital intelectual y, en especial el humano, representa un tema novedoso, muy poco abordado en estudios e investigaciones efectuadas en el eje cafetero colombiano o que haya sido incluido como parte de las mismas. La carencia de evidencia empírica local y regional que soporte la joven teoría sobre el particular o que permita perfeccionarla, aparece como una necesidad que ha de ser satisfecha. En tal sentido,

el presente ejercicio investigativo resulta atractivo para sus autores, convencidos de la contribución que representa en el proceso y posicionamiento de nuevos paradigmas y de la importancia de la gerencia del talento humano para la competitividad de las organizaciones, elemento que conecta el proyecto de investigación con el objeto de estudio de la maestría y, de manera más profunda, con la línea de investigación en gerencia estratégica del talento humano en el mundo del trabajo y la sociedad del conocimiento, lo cual lo hace pertinente.

La importancia del tema radica en que los activos de naturaleza intangible, como el talento humano, están siendo considerados como los de mayor potencial para la generación de ventajas competitivas sostenibles, dado que son escasos, valiosos, difíciles de copiar, insustituibles y con movilidad imperfecta, por lo que la gerencia de las empresas (tanto la específica responsable del talento humano como la alta dirección y los demás gerentes de línea) requiere identificar y medir el mismo de una manera frecuente, confiable y consistente, contando así con información valiosa para tomar decisiones estratégicas. En tal sentido, el presente estudio les permitirá acceder a tal información, junto con instrumentos que podrán seguir aplicando para una lectura dinámica del fenómeno.

Se trata, entonces, de una investigación novedosa, pertinente y útil, tanto para el programa académico dentro del cual se realiza, como por el conocimiento y recursos que aporta a las empresas objeto de estudio y a la comunidad académica en general.

PROPÓSITOS (OBJETIVOS)

El objetivo general de la investigación es formular una propuesta de mejora de la gestión del capital humano en diversas empresas del eje cafetero, a partir de los hallazgos encontrados en su medición y del análisis del comportamiento de sus variables.

Como objetivos específicos en dicha fase, se tienen:

- Determinar el conjunto de variables e indicadores que constituyen el capital humano en las organizaciones.
- Medir el capital humano de un conjunto de empresas del eje cafetero con base en las variables e indicadores establecidos.
- Analizar el comportamiento de las variables e indicadores que configuran el capital humano de las empresas objeto de estudio.
- Identificar un conjunto de acciones que permitan a las empresas estudiadas optimizar la gestión de su capital humano.

TÓPICOS DEL REFERENTE TEÓRICO.

La competitividad es la capacidad de identificar y aprovechar, en un escenario específico, ventajas económicas en un mercado global en forma permanente y sostenible, para lo cual se requiere de actores y condiciones favorables, así como de políticas y acciones apropiadas.

También se le ha definido como la posición relativa frente a sus competidores y la aptitud y capacidad para sostenerla en forma duradera y de mejorarla, si ello es posible (Bueno Campos,

1995). La consideración inicial dominante durante varias décadas según la cual una organización posee una ventaja competitiva cuando ocupa una posición de mercado única y superior en términos de costo, diferenciación o especialización (Porter, 1991; Spanos y Lioukas, 2001) precisaba ser complementada desde una perspectiva que rescatara la visión del fenómeno desde el interior de la empresa.

En la perspectiva externa de la competitividad, las condiciones estructurales y políticas inciden en la generación y sostenimiento de la competitividad. Así, la dotación de recursos, la infraestructura de transportes y comunicaciones, la estructura del sistema de ciencia y tecnología, la estructura competitiva del mercado y el tejido industrial, suelen citarse como fuentes indirectas de ventaja competitiva (Porter, 1991; Camisón, 1996). Sin embargo, sobre estos aspectos tiene una muy reducida posibilidad de decidir o actuar la empresa individualmente considerada.

Por su parte, la dimensión interna de la competitividad surge de los aspectos que definen las “competencias básicas” o las “capacidades competitivas en la empresa”, considerada como organización o como un sistema socioeconómico abierto que se configura en base a un conjunto de recursos y capacidades, con el que se puede entender la forma en que la empresa puede generar y defender sus ventajas competitivas en interacción con las condiciones externas (Bueno y Valero, 1985; Bueno Campos, 1993). Bajo esta perspectiva, la gerencia representa una capacidad crítica dado que es la responsable de obtener, aplicar y aprovechar óptimamente, en el tiempo, los recursos.

Dada la temática elegida y el alcance del trabajo a desarrollar, el referente teórico que soportará la investigación, implica abordar, en primera, la teoría de recursos y capacidades para

dar cuenta de sus postulados esenciales, la perspectiva de la competitividad que plantea, el concepto y la taxonomía de los recursos organizativos, y la relación entre los recursos y la ventaja competitiva sostenible de la organización, con particular interés en los recursos/activos de carácter intangible. Después, se abordará el capital intelectual, para mostrar su surgimiento y evolución, así como su concepto, importancia, componentes y medición, aspectos que también se tratarán, a mayor profundidad, con relación al capital humano. Por lo pronto, a continuación se presenta un primer acercamiento a dichas temáticas:

Teoría de Recursos y Capacidades

El enfoque o perspectiva de la empresa basada en los recursos supuso un cambio de orientación desde el análisis sectorial defendido por los industrialistas y la escuela del posicionamiento (Ahlstrand et al., 1998) hacia un postulado que destaca las idiosincrasias internas de la empresa como los verdaderos dinamizadores de ésta y de su capacidad para generar y disfrutar de ventajas competitivas sostenibles (Calvo y López, 2004), asignando una importancia especial al estudio de las implicaciones competitivas de las imperfecciones de los mercados de recursos y suponiendo una ruptura con la perspectiva económica tradicional (Wernefelt, 1984, 1989).

La competitividad, a partir de este nuevo enfoque, no se relaciona exclusivamente con el entorno, sino que depende, sobre todo, de los recursos y capacidades con que cuente la organización para hacerle frente y aprovecharlo al máximo. Bajo esta concepción, la perspectiva de la firma basada en los recursos, inicialmente, y la posterior adición derivada del análisis

dinámico de la combinación de los diferentes recursos para crear una capacidad, configuran la denominada teoría de los recursos y capacidades (Barney, 1991; Peteraf, 1993; Ventura, 1996 y 1998; Wernefelt, 1984 y 1995; Grant, 1991; Amit y Schoemaker, 1993).

Los planteamientos o postulados esenciales de esta teoría pueden sintetizarse en que las organizaciones son diferentes entre sí en función de los recursos y capacidades que poseen en un momento determinado, así como por las distintas características de la misma -heterogeneidad- y que dichos recursos y capacidades no están disponibles para todas las empresas en las mismas condiciones -movilidad imperfecta-, aspectos que explican las diferencias de rentabilidad entre las empresas (Carrión & Ortiz, 2000; Fernández y Suárez, 1996). Sostiene también que los recursos y capacidades cada vez tienen un papel más relevante para definir la identidad de la empresa y que el beneficio de ésta es consecuencia tanto de las características competitivas del entorno, como de la combinación y uso de las capacidades y recursos de que dispone (Ortiz de Urbina, 2000).

Mediante el análisis de los recursos y capacidades se identifican las fortalezas y debilidades de una organización y si con base en ellos se pueden explotar las oportunidades y neutralizar las amenazas, se constituyen en fuente de ventaja competitiva, por lo que ha de apuntarse a la generación de capacidades distintivas en aras a lograr sostenibilidad (Diericks y Cool, 1989). A través de los recursos y capacidades, entonces, la organización puede ajustar y hacer realidad la estrategia. Así, se asume que la dirección estratégica consiste en identificar adecuadamente la existencia y calidad de los recursos, y en construir posiciones producto-mercado y acuerdos contractuales que utilicen, mantengan y amplíen estos recursos de la forma más eficiente (Rumelt, Schendel y Teece, 1991).

Centrados específicamente en el enfoque de los recursos, que suele ubicarse con la aparición del artículo de Wernefelt (1984), pero cuyos orígenes se remontan al trabajo desarrollado por Penrose (1959) al definir la empresa como una colección única y organizada de recursos que permiten explicar el crecimiento organizativo y cuáles van a ser los límites de esta expansión (Calvo y López, 2004; Morcillo et al., 2001).

Por recurso se entiende cualquier factor de producción que esté a disposición de la empresa, es decir, que ésta pueda controlar de forma estable, aunque en ocasiones no posea unos claros derechos de propiedad sobre él (Calvo y López, 2004). Son recursos tanto los activos tangibles como los intangibles que se vinculen a la organización de forma semipermanente, destacando la importancia que en la sociedad del conocimiento representan los de naturaleza intelectual (Itami, 1987).

Es posible distinguir entre los recursos intangibles aquellos que serían estrictamente activos – lo que se tiene- y las competencias o habilidades –lo que se hace-, según el grado de control de la empresa sobre ellos (Aaker, 1989; Hall, 1993). Los activos de la empresa incluyen tanto los que ella posee o controla, independientemente de su naturaleza o de la existencia de propiedad legal sobre ellos, como los elementos ligados a la capacidad de acción de la empresa y que incluyen desde los conocimientos y habilidades individuales de sus empleados hasta la cultura organizativa (Herzog, 2001).

Para que los recursos y las capacidades constituyan fuente de ventaja competitiva sostenible han de cumplir con una serie de requisitos o atributos que, según Barney (1991) y Grant (1991),

consisten en que sean valiosos, raros, imperfectamente movibles y no sustituibles, características que presentan con mayor intensidad y frecuencia los denominados activos intangibles, de los que se ocupa el capital intelectual.

Capital Intelectual

La corriente del capital intelectual, que posee un fuerte sentido económico (Bueno, 1998), se refiere a los recursos producto del intelecto humano que deberían poderse medir, evaluar y cuantificar, ya que están más relacionados con el valor que otros elementos; por ello, en el mundo competitivo actual, caracterizado además por el uso de las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones, los activos más apreciables para las compañías ya no son los activos tangibles como los edificios, las instalaciones, la maquinaria, los stocks, entre otros, sino, por el contrario, los activos intangibles originados en los conocimientos, valores, habilidades y actitudes de las personas, a lo cual se le denomina normalmente capital intelectual.

La posición dominante entre investigadores y académicos es la que afirma que el capital intelectual se compone de capital humano, capital estructural o tecnológico y capital relacional o capital cliente, dado que algunos autores optan por una u otra denominación, pero coinciden en su contenido y alcance (Edvinsson y Malone, 1998; Steward, 1997; Sveiby, 1997)

A estos activos intangibles pertenecen la educación, la experiencia, el “know how”, los conocimientos, valores, actitudes y habilidades de las personas que trabajan en la empresa, los cuales no son propiedad de la misma, sino que se contrata el uso de dichos activos con los trabajadores, que componen el llamado capital humano (Ordoñez de Pablos, 2004). Este capital,

que va alineado con la concepción de conocimiento tácito, es el que produce innovaciones y mejoras, pero necesita de una capacitación constante y efectiva que permita la generación de un valor agregado a la empresa.

Cuando el conocimiento se explicita y codifica, se está ante el capital estructural o tecnológico, cuya virtud principal es la de facilitar la transmisión del conocimiento, poder compartirlo y lograr que permanezca en la empresa a pesar de que quienes dieron lugar a él se marchen (Bueno, 1998). En otras palabras, contar con un excelente capital humano y no tener capital estructural constituye no solo un inmenso desperdicio, sino un alto riesgo para la organización. Con razón suele manifestarse que este tipo de conocimiento es el que permanece en la empresa cuando los empleados se van a casa

Un tercer tipo de capital intelectual es el capital relacional, que se ocupa de las relaciones con los agentes del entorno, donde sobresalen clientes, proveedores y competencia, teniendo cabida las alianzas estratégicas o los modelos de integración, siendo claro que bien administradas pueden contribuir significativamente a soportar y mejorar la cadena de valor de la empresa (Navas y Ortiz, 2002).

Puede afirmarse que, en últimas, el conocimiento creado o adquirido, desarrollado y aplicado por la empresa, tiene sentido si sus productos y servicios son competitivos y se crea valor a la organización, razón por la que el capital relacional es particularmente importante, ya que no tendría sentido ningún esfuerzo organizacional que no alcance a satisfacer al cliente o que no saque el mayor provecho de los agentes que interactúan con la empresa.

Brevemente conceptualizado el capital intelectual y sus componentes, conviene hacer referencia a la diversidad de modelos planteados para su medición (véase tabla 1). Si bien al avanzar hacia el proyecto de investigación se desplegará en mayor detalle cada uno de ellos, de la revisión inicial efectuada, se destaca que:

Contemplan tanto la perspectiva interna, como la externa, es decir, reconocen la existencia o generación de activos de naturaleza intelectual tanto dentro de la organización como surgidos de las relaciones con los diversos agentes presentes en el entorno.

A pesar de las denominaciones diversas empleadas, se hace evidente la predominancia del capital humano, el capital estructural y el capital relacional, como integrantes, en su conjunto, del capital intelectual. En la medida que evolucionan los modelos iniciales o que surgen modelos posteriores, estos componentes se han ido desagregando en otros con denominaciones múltiples, tales como capital tecnológico, capital organizativo, capital cliente, capital innovación, entre otros, pero conservando la estructura base ya enunciada.

Modelo	Autor (es)	Año
Navigator (Skandia)	Edvinsson Edvinsson y Malone	1996 1997
Technology Broker	Brooking	1996
Universidad de West Ontario	Bontis	1996
Canadian Imperial Bank	Saint- Onge	1996
Capital Intelectual	Drogonetti, Roos et al.	1997
Monitor de Activos Intelectuales	Sveiby	1997
Dirección Estratégica por Competencias	Bueno	1998
Intelect	Instituto Universitario Euroforum Escorial	1998
Nova	Camisón, Palacios y Devece	2000
Intellectual Capital Benchmarking System ICBS	Viedma	2001
Intellectus	Centro de Investigación sobre la Sociedad del Conocimiento	2003

Tabla 2. Modelos de Capital Intelectual

Fuente: Elaboración propia

Caracteriza a la mayoría de los modelos el contar con un sistema de indicadores que pretende dar cuenta del capital intelectual, esforzándose por relacionar éste con el desempeño de la organización. También comparten la perspectiva dinámica con la que ha de abordarse el tema, esto es, que se mida el comportamiento de las variables en varios periodos de tiempo, para determinar los flujos de dicho capital. Finalmente, cabe anotar que algunos de estos modelos tienen una presentación universal, mientras que otros son aplicaciones en empresas específicas, pero que han recibido una amplia difusión.

Capital Humano

Desde que apareciera por primera vez en 1961, el término capital humano ha sido objeto de múltiples miradas y concepciones.

Para Davenport (2000), los individuos poseen capacidades innatas, comportamientos, energía personal y tiempo, que constituyen un capital humano, por lo que propone la metáfora del trabajador como inversor, en tanto son ellos, no la empresa, los dueños de dicho capital y, por tanto, son quienes deciden cuándo, dónde y cómo aportarlo. Más que una definición, contempla los elementos que lo constituyen: capacidad, comportamiento y esfuerzo y tiempo, en torno a los cuales propone sumar habilidades (que a su vez incluyen el conocimiento, la destreza y el talento) y comportamiento, para multiplicarlos por el esfuerzo y el tiempo, obteniendo la inversión de capital humano.

Friedman et al. (2000) sostienen que el capital humano descarta la consideración de las personas como recursos perecederos a consumir, para verlas como un bien valioso que se puede revalorizar. Consideran que los seres humanos empleados en la empresa son activos dinámicos que hay que valorar, medir y desarrollar, pero, sobre todo, que son el activo más importante de la organización. Por ello, los procedimientos utilizados para reclutarlos, compensarlos y desarrollarlos son esenciales para la generación de valor de una empresa, dedicando parte importante de su obra a la valoración del capital humano y a mostrar cómo las empresas pueden mejorar los retornos de sus inversiones en las personas que emplean.

Por su parte, Ordóñez de Pablos (2003), considera que el capital humano representa el conjunto de recursos intangibles que poseen los miembros de la organización y que son, principalmente, las competencias, la actitud y la agilidad mental. Está entonces constituido por los conocimientos poseídos por las personas y los grupos de la organización que generan valor, así como su capacidad para aprender y regenerar conocimiento.

Aunque la denominación capital humano es la dominante (Saint-Onge, 1996; Edvinsson & Malone, 1997; Bontis, 1998; McElroy, 2002; CIC, 2003; Guthrie, Petty, & Yongvainich, 2004; Bueno, Rodríguez, & Salmador, 2003; Chen, Zhu, & Yuan, 2004; Joia, 2004; Ordóñez de Pablos, 2004, algunos autores prefieren el “aprendizaje y conocimiento” (Kaplan & Norton, 1996), los “activos centrados en el individuo” (Brooking, 1996), las “competencias” (Sveiby, 1997) o el enfoque humano (Edvinsson & Malone, 1997).

En Colombia, Mantilla (2004) plantea que el capital humano hace referencia al saber cómo, las capacidades, habilidades y experticia de los miembros humanos de la organización, en

consonancia con el concepto que mayor difusión tiene en la literatura especializada, que lo asume como las habilidades, experiencia y conocimientos de las personas que laboran en la empresa y señala como las funciones clave vinculadas a su administración provienen de prácticas tradicionales de la administración de recursos humanos, como las de remuneración, formación y evaluación del desempeño laboral, situación que conecta el tema abordado en esta investigación con el objeto de estudio de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, como se verá más ampliamente al formular el proyecto.

En lo que respecta a su medición, existe un conjunto de trabajos, entre los que destacan los de Huselid (1995), Hitt et al (2001), Wilcox (2001), King et al (2001), CIC (2003), Youndt et al (2004), Chen et al (2004), Carmeli y Tishler (2004), Youndt y Snell (2004), Gallego y Rodríguez (2005), Warn (2005) y Subramanian y Youndt (2005), en los cuales se propone un conjunto de indicadores que operacionalizan algunas dimensiones de capital humano: conocimiento/educación/desarrollo profesional, habilidades, permanencia en la organización, formación, perfil demográfico, experiencia, creatividad y motivación, ampliando el espectro de los acercamientos antes presentados.

FUENTES DE INFORMACIÓN

En el apartado de la metodología se mencionan algunas y, desde luego, en la construcción del proyecto se ampliarán las fuentes consultadas. Además, se tendrá el acompañamiento de un experto, el Dr. Gregorio Calderón Hernández y, al final del documento, se incluye la respectiva bibliografía.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

La investigación tiene un enfoque empírico-analítico, porque contempla, en primer lugar, una fundamentación teórica que pretende explorar la identificación y medición del capital humano de las empresas desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades y del capital intelectual, fundamentación que sirve también como condición para la interpretación de los datos y la toma de posición teórica en el marco del estudio, por parte de los investigadores y, en segundo lugar, porque requiere de una contrastación empírica para conocer el capital intelectual en las empresas objeto de estudio, de forma que se puedan identificar los elementos que lo componen y su comportamiento en el tiempo, como insumo para orientar la toma de decisiones y las acciones a desarrollar en pro de optimizar su gestión, tal como se recoge en los objetivos de este estudio.

Se trata entonces de una investigación aplicada, descriptiva, que utiliza información de tipo cuantitativo y con alcance longitudinal, pues recauda información sobre el problema de investigación en varios periodos de tiempo sucesivos en empresas, según el número de estudiantes vinculados al estudio.

Como fuente primaria de información se tendrá a los directivos de cada empresa que, según el instrumento adoptado para medir el capital humano, sean los responsables de los procesos o de la información que éste pretende recopilar. Desde luego, en razón a la temática y la naturaleza del estudio, será imprescindible la participación del gerente de talento humano, cualquiera sea la denominación que tenga el cargo en la empresa, o de quien haga sus veces.

Como fuentes secundarias, se tienen los documentos existentes en la empresa, de los cuales se puedan derivar indicadores de capital humano o la posición de la empresa frente al mismo (por ejemplo informes a los órganos directivos, documentos de política institucional o del direccionamiento estratégico, informes de auditoría, entre otros), como también aquellos documentos producidos por la literatura científica y académica sobre el particular, en formato físico, electrónico o cualquiera otro que permita su consulta por parte del investigador.

El plan de trabajo diseñado para realizar la primera fase de la investigación, contempla las siguientes etapas:

- ✓ La revisión previa de la literatura sobre el fenómeno a investigar, en la cual se realiza el análisis de la documentación relevante a partir de la disponible en trabajos de investigación, publicaciones académicas, libros de texto, artículos científicos, bases de datos y revistas especializadas, entre otros.

- ✓ La construcción conceptual, esto es, la elaboración del referente teórico de la investigación del cual se extraerán las variables e indicadores que configuran el capital humano de la empresa.

- ✓ Posteriormente, se determinará el universo, población o muestra, se establecerán las técnicas e instrumentos de recolección de información con los presupuestos de validez y confiabilidad respectivos, se elaborará el plan de análisis de la información recaudada y se efectuará el trabajo de campo.

- ✓ Finalmente, se procederá al análisis de la información recaudada con base en el cual se formulará la propuesta orientada a mejorar la gestión del capital humano de cada empresa.

RECURSOS

Para el desarrollo del estudio se cuenta con los recursos humanos, económicos, físicos y tecnológicos necesarios, los cuales se detallan, con su costo, en el presupuesto. En lo humano, se tiene como investigadores principales a un docente e investigador experto (Doctor en administración de empresas y dirección de recursos humanos) acompañado por otra docente-investigadora experta (Magíster en gerencia del talento humano), ambos profesores de la Maestría en la que el proyecto surge y se realiza, quienes harán las veces de directores de las tesis de grado que con el proyecto se generen. Además, existe un grupo de estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano que intervienen como coinvestigadores, cada uno de los cuales realizará un estudio de caso empresarial en los términos ya descritos en la metodología del estudio. Su número puede incrementarse en tanto más estudiantes se interesen por vincularse al proyecto.

Por lo demás, se tienen las instalaciones, equipos y papelería requeridos, junto con el acceso a bases de datos, empresas y documentación pertinente para el estudio, así como el apoyo de la maestría con algunos recursos económicos (dirección de tesis) y el compromiso de los coinvestigadores de asumir los demás costos originados por la investigación (desplazamientos, documentos, etc.).

CRONOGRAMA

A continuación se relacionan las distintas etapas de la investigación, con los tiempos de ejecución:

FASE DEL ESTUDIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN
Elaboración anteproyecto	Agosto 2 de 2013	Octubre 15 de 2013
Presentación anteproyecto	No aplica	Octubre 24 de 2013
Elaboración del referente teórico	Noviembre 1 de 2013	Marzo 29 de 2014
Metodología	Marzo 30 de 2014	Abril 30 de 2014
Trabajo de campo	Mayo 2 de 2014	Julio 30 de 2014
Análisis y propuesta	Agosto 1 de 2014	Septiembre 30
Presentación de informes finales	Octubre 1 de 2014	Noviembre 28 de 2014

Tabla 3. Cronograma del estudio

Al formular el proyecto se detallarán, en cada fase, las actividades a desarrollar con su correspondiente duración.

Nota: En caso de incorporarse nuevos estudiantes de la Maestría, será necesario, para ellos, ajustar el presente cronograma y ello, a su vez, condicionará el comienzo de la segunda fase del estudio.

PRESUPUESTO

Como los investigadores poseen acceso al software estadístico requerido, el trabajo de campo de campo se adelantará en las empresas donde laboran los estudiantes y cada participante en el proyecto posee los equipos y materiales necesarios, no se generan costos por estos conceptos. En consecuencia, el presupuesto general estimado, es el contemplado en el documento anexo.

* Se presupuestan cuatro estudiantes adicionales a los relacionados en esta propuesta, en el evento que se vinculen más estudiantes de la maestría.

BIBLIOGRAFÍA

Aaker, D. A. (1989). "Managing Assets and Skills: The Key to a Sustainable Competitive Advantage". *California Management Review*, Vol. 31, Nro. 2, pp. 91-106.

Alama, E., Martín de Castro, G. y López, P. (2006). Capital Intelectual. Una propuesta para clasificarlo y medirlo. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, nro. 37, segundo semestre, pp. 1-16.

Ahlstrand, B., Lampel, J. y Mintzberg, H. (1998). *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management*. Free Press, New York.

Alcaniz, L., Gómez-Bezarez, F. y Roselnder, R. (2011). Theoretical perspectives on intellectual capital: a backward look and a proposal for going forward. *Accounting Forum*, nro. 35, pp. 104, 117.

Amit, R. y Schoemaker, P. J. (1993). "Strategic assets and organizational rent". *Strategic Management Journal*, vol. 14, nro. 1, pp. 33-46.

Barney, J. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage". *Journal of Management*, vo. 17, pp. 99-122.

Bontis, N. (1998): "Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models". *Management Decision*, Vol. 36, No. 2, pp. 63-76.

Brooking, A. (1996): “El Capital Intelectual: El principio activo de las empresas del tercer milenio”. Editorial Paidós Ibérica S.A.

Bueno, E. (1995). “La competitividad en la empresa: un enfoque de “organización” y una referencia a España”. Dirección y Organización, No. 13, Enero-Marzo, pp. 5-15.

Bueno, E. (1998). “El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual”. Boletín de Estudios Económicos, vol. LIII, Agosto, pp. 207-229.

Bueno, E. (1998): “El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual”. Boletín de Estudios Económicos, Vol. LIII, Agosto, pp. 207-229.

Bueno, E., Rodríguez, O. y Salmador, M.P. (2003): “La importancia del capital social en la sociedad del conocimiento: propuesta de un modelo integrador de capital intelectual”. Memorias Primer Congreso Internacional y Virtual de Intangibles, pp. 61-80.

Bueno, E. y Valero, F. J. (1985). Los Subsistemas de la Organización. Madrid: Documento IADE, Nro. 2, UAM.

Calvo, A. R. y López, V. A. (2004). “Recursos estratégicos intangibles y rendimiento: un análisis empírico”. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, Vol. 13, No. 3, pp. 49-64.

Camisón, C. (1996). "Dinámica de la competitividad de la PYME española en la década 1984-1994. Análisis del efecto país, efecto industria y efecto empresa". *Economía Industrial*, Nro. 310, pp. 121-140.

Carmeli, A. y Tishler, A. (2004): "The relationships between intangible organizational elements and organizational performance", *Strategic Management Journal*, vol. 25, pp. 1257-1278.

Carrión, J. y Ortiz, M. (2000). "La teoría de recursos y capacidades y la gestión del conocimiento". En: www.gestiondelconocimiento.com. (Accesado el 16, 02, 2000).

Centro de Investigación sobre la Sociedad del Conocimiento - CIC. (2003). *Modelo Intellectus: medición y gestión del capital intelectual*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

Chen, J., Zhu, Z. y Yuan, H. (2004): "Measuring intellectual capital: a new model and empirical study", *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5, pp. 195-212.

Davenport, T.H. (2000). "Capital humano. Creando Ventajas Competitivas a través de las personas / T.H. Davenport. - Barcelona: Ediciones Gestión, --264p.

Diericks, I. y Cool, K. (1989). "Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage". *Management Science*, vol. 35, pp.1504-1511.

Edvinsson, L. y Malone, M. (1997): “Intellectual capital: realizing y company’s true value by finding its hidden brainpower”, Harper Collins Publishing, Nueva York.

Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1998): El Capital Intelectual. Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa. Editorial Norma, Bogotá.

Fernández, Z. y Suárez, I. (1996). “La estrategia de la empresa desde una perspectiva basada en los recursos”. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 5, Nro. 3, pp. 73-92.

Friedman, B., Hatch, D. y Walker, D.M. (2000). Atraer, gestionar y retener el capital humano. Ediciones Paidós Ibérica, Buenos Aires.

Gallego, I. y Rodríguez, L. (2005): “Situation on intangibles assets in spanish firms: an empirical analysis”, Journal of Intellectual Capital, vol. 6, pp. 105-126.

García-Parra, M., Simo, P. y Sallan, J. M. (2006). La evolución del capital intelectual y las nuevas corrientes. Intangible capital, vol. 2, nro. 13, julio-septiembre, pp. 277-307.

González, J. (2009). El capital intelectual y sus indicadores en el sector industrial. TEACS, año 1, nro 2, Junio, pp. 9-33.

Grant, R. M. (1991). "The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation". *California Management Review*, vol. 33, nro. 3, pp. 114-135.

Guthrie, J., Petty, R. y Yongvainich, K. (2004): "Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting", *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5, pp. 282-293.

Hai-Ming, Ch. y Ku-Jun, L. (2003). The measurement of human capital and its effects on the analysis of financial statements. *International Journal of Management*, vol. 20, nro. 4, diciembre, pp. 470-478.

Hall, R. (1993). "A Framework Linking Intangible Resources and Capabilities to Sustainable Competitive Advantage". *Strategic Management Journal*, vol. 14, pp. 607-618.

Herzog, L. T. (2001). "Aproximación a la ventaja competitiva con base en los recursos". *Boletín de Estudios Económicos*, vol. LVI, nro. 172, abril, pp. 5-21.

Hitt, M. A.; Bierman, L.; Shimizu, K. y Kochar, R. (2001). "Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective". *Academy of Management Journal*, vol.44, nro. 1, pp. 13-28.

Hong, T. Plowman, D. Hancock, P. (2008). The evolving research on intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 9 Iss: 4, pp.585 - 608

Huselid, M. (1995): "The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance", *Academy of Management Journal*, vol. 38, pp. 635-672.

Itami, H. (1987). *Mobilizing Invisible Assets*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Joia, A. (2004): "Are frequent customer always a company's intangible asset?: some findings drawn from an exploratory case study", *Journal of Intellectual capital*, vol. 5, pp. 586-601.

Kaplan, R. S. y Norton, D. P. (1996). *The Balanced Score Card: Translating Strategy Into Action*. Harvard Business Press, 322 p.

Kwee, Ch. (2008). *Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models*. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 9, nro. 4, pp. 609-638.

Larios, J. M. (2009). *Capital intelectual: un modelo de medición en las empresas del nuevo milenio*. *Criterio Libre*, vol. 7, nro. 11, pp. 101-121.

Lockwood, N. (2006). *Maximizing human capital: Demonstrating HR Value with key performance indicators*. *HR Magazine*, vol. 9, nro 51, pp. 1-11.

Lopes, I. y Rodriguez, A. M. G. (2007). Intangible assets identification and valuation – a theoretical framework approach to the Portuguese Airlines Companies. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, vol. 5, nro. 2, pp. 193-202.

McElroy, M. W. (2002): “Social innovation capital”, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 3, pp. 30-39.

McGregor, J., Tweed, D. y Pech, R. (2004). Human capital in the new economy: devil's bargain? *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5, nro. 1, pp. 153-164.

Madrigal, B. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 2, nro. 3, enero-junio, pp. 65-81.

Mantilla, S.A. (2004). *Contabilidad Intelectual & Contabilidad del Conocimiento*, Ecoe Editores, Bogotá.

Marr, B., Gupta, O., Pike, S. y Roos, G. (2003): “Intellectual capital and knowledge management effectiveness”, *Management Decision – London The Bradford*, vol. 41, num. 8, pp. 5-24.

Mavridis, D. y Vatalis, K. (2012). Intellectual capital accounting indicators. *International Conference on Applied Economics (ICOAE), Procedia Economics and Finance I*, PP. 277-285.

Medina, S., Zuluaga, E, López, D. y Granda, F. (2010). Aproximación a la medición del capital intelectual organizacional aplicando sistemas de lógica difusa. Cuadernos de Administración, vol. 23, nro. 40, enero-junio, pp. 35-68.

Millan, J. y Castellanos, G. (2010). Evolución de la medición y gestión del capital intelectual en una empresa del sector real en Colombia. Tesis de Maestría Universidad ICESI, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, 110 p.

Morcillo, P., Rodríguez, J. M., Casani, F. y Rodríguez, J. (2001). “La teoría de recursos y capacidades: un cruce de caminos”. Cuadernos Aragoneses de Economía, vol. 11, nro. 1, pp. 49-65.

Naranjo, C. (2010). El capital intelectual en las empresas del eje cafetero. Macroproyecto de investigación, Universidad Autónoma de Manizales, Facultad de Estudios Sociales y Empresariales, Maestría en Administración de Negocios, 134 p.

Navas, J. E. y Ortiz, M. (2002). “El capital intelectual en la empresa: análisis de criterios y clasificación multidimensional”. Economía Industrial, nro. 346, pp. 163-171.

Nerdrum, L. y Erikson, T. (2001). Intellectual capital: a human capital perspective. Journal of Intellectual Capital, vol. 2, nro. 2, 127-135.

Ochoa, M., Prieto, M. y Santidrián, A. (2010). Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León, nro. 13, enero-diciembre, pp. 19-187.

Ordóñez de Pablos, P. (2003). “Capital intelectual: retos para la empresa” En: Capital intelectual y aprendizaje organizativo. Nuevos desafíos para la empresa. AENOR, Madrid.

Ordóñez de Pablos, P. (2004): “Las cuentas de capital intelectual como complemento del informe anual”. Economía Industrial, No. 357, pp. 63-74.

Ordóñez de Pablos, P. (2004): “Measuring and reporting structural capital: lessons from European learning firms”, Journal of Intellectual Capital, vol. 5, pp. 629-647.

Ortiz de Urbina, M. (2000) “La teoría del conocimiento y la gestión del conocimiento: estado de la cuestión”. En: www.gestiondelconocimiento.com . 12 p. (Accesado el 03, 02, 00).

Ortiz de Urbina, M. (2003). Modelos de clasificación y medición del capital intelectual. Material de apoyo de la conferencia dictada en la Universidad de Zaragoza. Julio, Zaragoza.

Penrose, E. T. (1959). The Theory of the Growth of the Firm. New York: John Wiley.
Peteraf, M. (1993). “The Cornerstones of Competitive Advantage. A Resource- Based View”. Strategic Management Journal, vol. 14, pp. 179-191.

Petty, R. y Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literatura review. Measurement, reporting and management. Journal of Intellectual Capital, vol. 1, nro. 2, pp. 155-176.

Porter, M. (1991). La Ventaja Competitiva de las Naciones. Barcelona: Plaza & Janés.

Ramírez, Y. (2010). Análisis de las principales guías para la presentación de información sobre capital intelectual. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 28-2, pp. 1-24.

Rodríguez, A.L. Villafranca, L. Importancia del capital intelectual y su medición contable dentro de las organizaciones. Universidad de Oriente, pp.1-52.

Rumelt, R. P., Schendel, D. y Teece, D. J. (1991). "Strategic Management and Economics". *Strategic Management Journal*, Vol. 12, pp. 5-29.

Saavedra-García, M. L. y Saavedra-García, M. E. (2009). Una propuesta de medición e incorporación del capital intelectual en la información financiera: el caso de Unión Febre. *Cuadernos de Contabilidad*, vol. 13, nro. 33, julio-diciembre, pp. 505-526.

Sáenz, J. (2005). Human capital indicators, business performance and market-to-book ratio. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 6, nro. 3, pp. 374-384.

Saint-Onge, H. (1996): "Tacit knowledge: the key to strategic alignment of intellectual capital", *Strategy and Leadership*, vol. 24, nro. 2, pp.10-14.

Salmador, M. (2007). Evaluación y medición del conocimiento. El capital intelectual en la organización. Unidad 4, Material complemento a los recursos de la unidad. Materia Empresa en la Sociedad del Conocimiento. Doctorado Sociedad de la Información, UOC, Madrid.

Sánchez, A. J., Melián, A. y Hormiga, E. (2007). El concepto de capital intelectual y sus dimensiones. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 13, nro. 2, pp. 97-111.

Seguí, E. (2007). La gestión del Capital Intelectual en las entidades financieras. Caracterización del capital humano en las cooperativas de crédito. Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, 396

Spanos, Y. E. y Lioukas, S. (2001). “An examination into the causal logic of rent generation: contrasting Porter’s competitive framework and the resource-based perspective”. *Strategic Management Journal*, vol. 22, pp. 907-934

Steward, T. A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York, NY: Doubleday.

Subramanian, M. y Youndt, M. (2005): “The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities”, *Academy of Management Journal*, vol. 48, pp. 450-463.

Sveiby, K. E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-based Assets*. San Francisco, CA.: Berrett-Koehler Publishers Knowledge-based Assets. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA.

Teijeiro, M., García, M. y Mariz, R. (2010). La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual. Una guía de indicadores. *Economía Industrial*, nro. 378, pp. 45-57.

Torres, J. L. (2005). Enfoques para la medición del impacto de la gestión del capital humano en los resultados de negocio. *Pensamiento y Gestión*, nro. 18, pp. 151-176.

Ventura, J. (1996). *Análisis Dinámico de la Estrategia Empresarial: un Ensayo Interdisciplinar*. Oviedo: Servicio de Publicaciones, Universidad de Oviedo.

Ventura, J. (1998). *Recursos y Capacidades: Implicaciones para el Análisis Estratégico*. Ponencia Presentada al VIII Congreso Nacional de ACEDE. Las Palmas de Gran Canaria.

Warn, J. (2005): "Intangibles in commercialisation: the case of air navigation services in the south pacific", *Journal of Intellectual Capital*, vol. 6, pp. 72-88.

Wernerfelt, B. (1984). "A resource based view of the firm". *Strategic Management Journal*, vol.5, pp. 171-180.

Wernerfelt, B. (1989). "From critical resources to corporate strategy". *Journal of General Management*, vol. 14, nro. 3, pp. 4-12.

Wernerfelt, B. (1995). "The resource-based view of the firm: ten years later". *Strategic Management Journal*, vol. 16, pp. 171-174.

Youndt, M., Subramanian, M. y Snell, S. (2004): “Intellectual capital profiles: an examination of investments and returns”, *Journal of Management Studies*, vol. 42, pp. 335-361.

Youndt, M. y Snell, S. (2004) “Human resource configurations, intellectual capital and organizational performance”, *Journal of Managerial Issues*, vol. 16, pp. 337-360.