



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i1.1069>

Ciencias de la educación  
Artículo de investigación

*Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador*

*Knowledge Management and Intellectual Capital in Public Universities in zone 4 of Ecuador*

*Gestão do conhecimento e capital intelectual em universidades públicas na zona 4 do Equado*

Stalin Carmelo Mendoza-Orellana <sup>1</sup>  
[stalincmo@yahoo.es](mailto:stalincmo@yahoo.es)  
<https://orcid.org/0000-0003-4789-4139>

**Recibido:** 10 de septiembre de 2019 \***Aceptado:** 25 de octubre de 2019 \* **Publicado:** 12 de noviembre de 2019

<sup>1</sup> Especialista en Diseño Curricular por Competencias, Magíster en Gerencia Educativa Profesional, Ingeniero Industrial, Decano de la Facultad de Ingeniería Industrial en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador, Doctorante Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

## Resumen

Este estudio tuvo como objetivo: Evaluar el capital intelectual factor crítico de éxito para la mejora del desempeño en los procesos de gestión del conocimiento en las Universidades Públicas de la Zona 4 de Ecuador. Metodología: El tipo de investigación fue no experimental correlacional descriptiva. La población estuvo conformada por 345 participantes, pertenecientes a las universidades de la zona 4 de Ecuador, quienes dieron su consentimiento informado para participar en la investigación. El tipo de instrumento de recolección de datos consistió en dos cuestionarios. Resultados: En cuanto a la Gestión de conocimiento, indicador, políticas de gestión del conocimiento: una media de 3,33 y una desviación estándar de 0,786. Indicador, liderazgo tuvo una puntuación promedio de 3,39, con una desviación estándar de 0,86. Para dimensión Capital Intelectual: Capital Humano obtuvo una media de 3,29 y una desviación estándar de 0,651. Capital Intelectual, para la dimensión: Capital Estructural, se obtuvo una puntuación promedio de 3,09. Capital Intelectual, para la dimensión: Capital Estructural, se obtuvo una puntuación promedio de 3,09. Conclusiones: Se concluyó que el recurso humano, es el bien intangible más importante de cualquier organización económica, social y académica y más aún en las universidades cuyo producto es el conocimiento, ya que de él nacen las ideas y adquiere la experiencia.

**Palabras clave:** Conocimiento; gestión; capital.

## Abstract

This study aimed to: Evaluate the intellectual capital critical success factor for the improvement of the performance in the knowledge management processes in the Public Universities of Zone 4 of Ecuador. Methodology: The type of research was descriptive non-experimental correlational. The population consisted of 345 participants, belonging to the universities of zone 4 of Ecuador, who gave their informed consent to participate in the research. The type of data collection instrument consisted of two questionnaires. Results: Regarding knowledge management, indicator, knowledge management policies: an average of 3.33 and a standard deviation of 0.786. Indicator, leadership had an average score of 3.39, with a standard deviation of 0.86. For Intellectual Capital dimension:

Human Capital obtained an average of 3.29 and a standard deviation of 0.651. Intellectual Capital, for the dimension: Structural Capital, an average score of 3.09 was obtained. Intellectual Capital, for the dimension: Structural Capital, an average score of 3.09 was obtained. Conclusions: It was concluded that the human resource is the most important intangible asset of any economic, social and academic organization and even more so in universities whose product is knowledge, since ideas are born from it and acquire experience.

**Keywords:** Knowledge; management; capital.

## Resumo

Este estudo teve como objetivo: Avaliar o fator crítico de sucesso do capital intelectual para a melhoria do desempenho nos processos de gestão do conhecimento nas Universidades Públicas da Zona 4. Metodologia: O tipo de pesquisa foi correlacional descritivo não experimental. A população foi composta por 345 participantes, pertencentes às universidades da zona 4 do Equador, que deram o seu consentimento informado para participar da pesquisa. O tipo de instrumento de coleta de dados foi composto por dois questionários. Resultados: Em relação à gestão do conhecimento, indicador, políticas de gestão do conhecimento: média de 3,33 e desvio padrão de 0,786. Indicador, a liderança teve uma pontuação média de 3,39, com desvio padrão de 0,86. Para a dimensão Capital Intelectual: o Capital Humano obteve uma média de 3,29 e um desvio padrão de 0,651. Capital Intelectual, para a dimensão: Capital Estrutural, obteve uma pontuação média de 3,09. Capital Intelectual, para a dimensão Capital Estrutural, obteve-se uma pontuação média de 3,09. Conclusões: Concluiu-se que o recurso humano é o ativo intangível mais importante de qualquer organização econômica, social e acadêmica e, mais ainda, em universidades cujo produto é conhecimento, uma vez que idéias nascem dele e adquirem experiência.

**Palavras-chave:** Conhecimento; gestão; capital.

## Introducción

## Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador

---

Hoy en día en el mundo globalizado, el conocimiento es la pieza clave que permite dar forma y concretar los proyectos o ideas en las organizaciones económicas y sociales. Por consiguiente, para una empresa, región o sociedad del siglo XXI, desarrollada, exitosa y competitiva, la planificación de sus acciones están orientadas a fomentar y desarrollar el conocimiento como el bien más valorizable, y por tanto, lo busca donde reside, en el individuo.

A este respecto, Drucker (1993) uno de los primeros autores en señalar la importancia de la información y el conocimiento en la sociedad y en la economía, indica que:

Se está entrando en la sociedad del conocimiento en la cual, el recurso económico básico ya no es el capital, ni los recursos naturales, ni el trabajo sino que es y será el conocimiento. Asimismo, afirma que en la sociedad del conocimiento, los trabajadores del conocimiento jugarán un papel central.

De acuerdo con lo expuesto, el conocimiento en el entorno actual constituye un recurso estratégico que está cambiando la forma de concebir el manejo de la economía y la sociedad, donde el activo más importante es la persona que genera el capital a través de sus competencias, destrezas, experiencias, actitud y agilidad intelectual. En este contexto, Pavez (2001) se refiere al conocimiento como:

Las creencias cognitivas, confirmadas, experimentadas y contextualizadas del conocedor sobre el objeto, las cuales estarán condicionadas por el entorno, y serán potenciadas y sistematizadas por las capacidades del conocedor, las cuales establecen las bases para la acción objetiva y la generación de valor.

En función de la afirmación anterior, el conocimiento es el entendimiento y la razón que un individuo posee en su mente relacionada con hechos, ideas, o experiencias y que puestas al servicio de la economía y sociedad, puede ser utilizada para resolver problemas, para crear valor y, al final, generar beneficios económicos.

Del mismo modo, es importante la gestión del conocimiento, según León, Ponjuan y Torres (2009), se define como: “La herramienta que permite identificar debilidades organizacionales y tomar acciones con vista a incrementar y desarrollar el capital intelectual, en aras de mejorar las organizaciones y generar un mayor valor”.

A este respecto, la gestión del conocimiento se ha convertido en un factor importante para fortalecer las organizaciones empresariales y sociales, mediante el fomento de acciones para generar el conocimiento del recurso humano, como el principal elemento del capital intelectual y fuente de creación de valor para las empresas u organizaciones sociales.

En este contexto, el Capital Intelectual o de activos intangibles, según Bueno (2001) se define como: “El conjunto de capacidades, destrezas y conocimientos de las personas que generan valor ya sea para las comunidades científicas, las universidades, las organizaciones y la sociedad en general.” De esta forma, al Capital Intelectual se le considera un activo intangible fundamental en cualquier organización económica y social, no posee apariencia física, no tiene carácter monetario y agrega valor a través de su desempeño.

Según el Euroforum (1998), el capital intelectual se compone de: “Capital humano, capital relacional y capital estructural. “En este mismo sentido, el capital humano puede definirse como: “El conocimiento que los empleados se llevan con ellos cuando dejan la empresa. Incluye el conocimiento, competencias, experiencia y habilidades de las personas” (Canibano, 2002). Por otro lado, “los elementos que integran el capital humano, pueden ser de carácter personal como: las competencias, actitudes, agilidad intelectual, saberes y experiencia.” Tovstiga y Tulugurowa (2009), Así mismo, se señalan otros de carácter genérico como puede ser: “la capacidad para trabajar en equipo o la capacidad para innovar”. Canibano (2002)

En igual forma, el capital estructural se define como: “El conocimiento que permanece en la empresa al final de un día de trabajo, cuando los trabajadores se marchan. En el mismo se incluyen las rutinas, sistemas, cultura, bases de datos, flexibilidad organizativa, capacidad organizativa del aprendizaje, etc”. Canibano, (2002). Con relación al capital relacional, Hertog (1997) indica que:

Tiene que ver con la red de interacciones internas y externas de la organización y comprende el conocimiento incorporado a las relaciones que influyen en la marcha de las empresas. Algunos indicadores de este tipo de capital serían la cuota de mercado, listas de clientes, etc.

## Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador

---

En la misma forma, el capital relacional viene determinado fundamentalmente por: “la confianza, transparencia y frecuencia de las interacciones con clientes, proveedores, socios y competidores, así como entre los distintos departamentos de la empresa.” Kianto (2010).

En este mismo orden de ideas, en la actualidad se afirma que el Capital Intelectual, ha traspasado la barrera de lo financiero para convertirse en una herramienta altamente utilizada en el medio empresarial y académico de las organizaciones modernas. De acuerdo con Clavijo (2011):

La gestión del conocimiento y el capital intelectual han venido a cobrar relevancia en las organizaciones modernas, hecho que sin duda se encuentra soportando el cambio de un modelo de desarrollo de la era física a uno del conocimiento por lo cual, la gestión viene a configurarse como el conjunto de los procesos orientados para la adopción de decisiones que determinan la actividad de una empresa, mediante un desempeño eficaz y eficiente para el cumplimiento de metas y objetivos.

De acuerdo con lo anterior, la gestión del conocimiento y el capital intelectual son importantes recursos para crear valor sostenible en muchas organizaciones acorde con las exigencias del actual entorno global.

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, el Capital Intelectual, ha llegado a ser fundamental no solo en el ámbito empresarial, sino también en el académico, particularmente en las instituciones de educación superior, en la que su principal producto es el conocimiento, ya que sus inversiones están en la investigación y recursos humanos, que contribuyen en la producción científica. Según Leitner (2004)

Los recursos más valiosos de la universidad son sus docentes, investigadores y estudiantes con sus relaciones y rutinas organizacionales y su más importante producto el conocimiento incorporado en nuevos resultados de investigación, publicaciones y estudiantes formados.

Por tanto, los docentes, los estudiantes formados y producciones científicas constituyen el capital intelectual o intangible de las universidades.

De acuerdo con la Unión Europea (2006) “El capital intelectual es el conjunto de intangibles que permite a una organización transformar un conjunto de recursos materiales, financieros y humanos en un sistema capaz de crear valor para las partes interesadas”. De hecho, la universidad, lo que genera es conocimiento, bien sea a través de la investigación científico- técnicas, o mediante la docencia. En este sentido, Warden (2004), afirma que en la universidad: “entre sus recursos más valiosos están sus investigadores, estudiantes junto con sus procesos organizacionales y redes de relaciones”

Sobre la base de las afirmaciones anteriores, la capacidad de generación de conocimientos por parte de las universidades radica fundamentalmente en los activos intangibles o recursos humanos. Por tanto, es fundamental el conocimiento acerca del estado del capital intelectual dentro de estas organizaciones como generador de valor tanto para la institución como para la sociedad a la cual presta servicio.

Para el caso particular de las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador, la adopción de programas de medición para conocer el estado de la gestión del conocimiento y del capital intelectual constituye una opción estratégica, dado que en la nueva economía o economía del conocimiento éstos se constituyen en aspectos claves o factores de ventaja competitiva sostenible.

Por tal razón, vale la pena cuestionarse ¿Es el capital intelectual factor crítico de éxito para la mejora del desempeño en los procesos de gestión del conocimiento en las Universidades Públicas de la Zona 4 de Ecuador?

### **Metodología**

Este estudio se desarrolló bajo la metodología propia del paradigma positivista cuantitativo de carácter no experimental, correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 345 participantes, pertenecientes a las universidades de la zona 4 de Ecuador. El instrumento de recolección de datos consistió en dos cuestionarios que permitieron medir la gestión del conocimiento y el capital intelectual. El instrumento que se utilizó para medir la Gestión del Conocimiento fue adoptado de Statistics Canadá (2003), “este cuestionario incluye una encuesta

sobre el uso de 23 prácticas de gestión de conocimientos y se complementa con preguntas sobre incentivos al uso de estas prácticas, resultados, responsabilidades, etc. “Para medir el Capital Intelectual, se utilizó como base el instrumento aplicado por Tinoco, Salas, & Tinoco (2014), que plantea la medición de las tres dimensiones del Capital Intelectual: Capital Humano, Capital Relacional y Capital Estructural.

El trabajo de campo se realizó durante la segunda semana de septiembre de 2019. A partir de los datos obtenidos, se generó una base de datos que fue analizada con el software científico EpiInfo 2000, *for Windows*, versión 3.

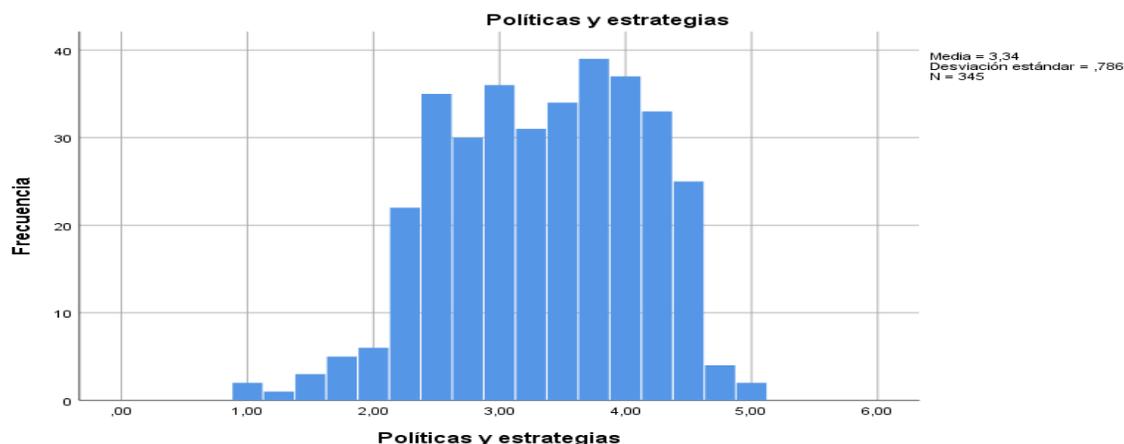
### **Análisis de los Resultados**

Para el análisis de los resultados se estableció en primer lugar cuáles son las cuestiones que aparecen en la encuesta que permitieron operativizar las variables de Gestión de Conocimiento: políticas de gestión del conocimiento, liderazgo, incentivos, captura de conocimiento, capacitación y mentoría, y comunicación.

Luego de la aplicación del instrumento se logró obtener los siguientes resultados para la medición de la variable Gestión de Conocimiento: políticas de gestión del conocimiento: una media de 3,33 y una desviación estándar de 0,786. Los valores obtenidos se encuentran dentro de lo esperado, lo cual permite inferir que en las universidades encuestadas las políticas de gestión del conocimiento aplicadas contribuyen al cumplimiento de las metas y objetivos de dichas instituciones de educación superior. (Ver figura 1)

**Figura 1 Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Gestión de Conocimiento: indicador, políticas de gestión del conocimiento en las universidades de la zona 4 de Ecuador.**

Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador

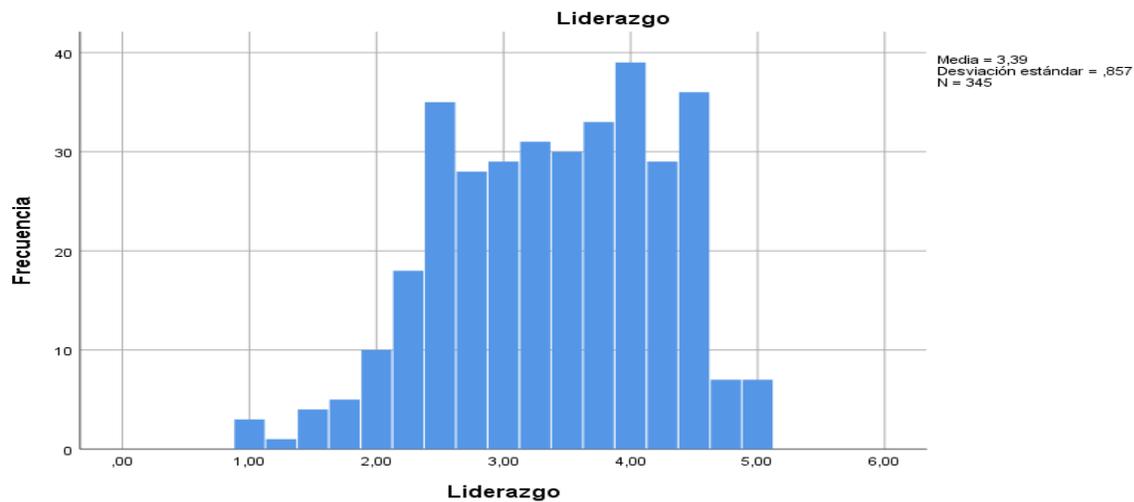


**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

Con respecto a medición de la variable Gestión de Conocimiento: liderazgo tuvo una puntuación promedio de 3,39, con una desviación estándar de 0,86. Estos valores indican que la función de liderazgo se ejerce de manera positiva en las universidades participantes del estudio, por tanto es un factor que contribuye al logro de los objetivos

**Figura 2** Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Gestión de Conocimiento: indicador, Liderazgo, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.

Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador



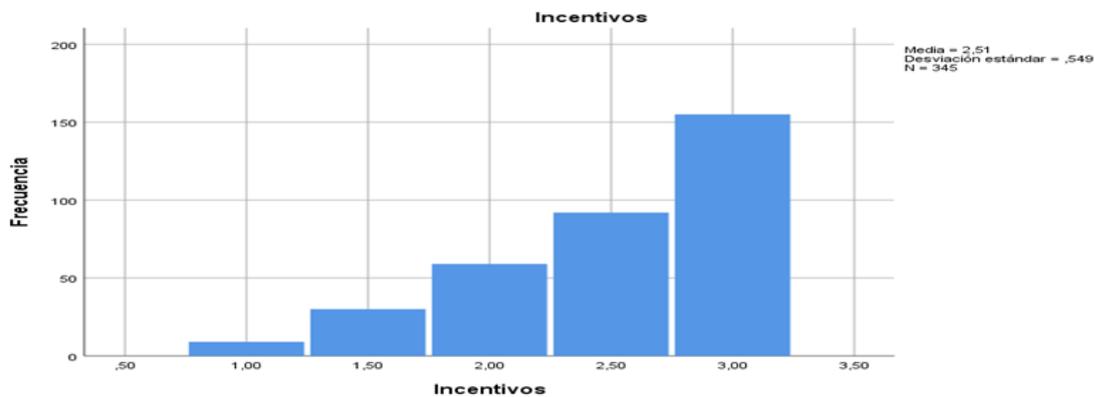
Fuente. Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador

Elaborado por. Stalin Carmelo Mendoza Orellana

En lo que se refiere a la medición de la variable Gestión de Conocimiento, indicador incentivos, se obtuvo una puntuación promedio de 2,51, con una desviación estándar de 0,55. Aunque el resultado se encuentra dentro de lo esperado, sin embargo, refleja que aunque el capital humano es de gran importancia en estas organizaciones, donde el personal universitario en sus diversas categorías y dedicaciones desempeña una labor esencial, las autoridades universitarias en conjunto con las gubernamentales, deben abocarse a crear incentivos positivos, dirigidas a mantener una motivación al logro por parte de los docentes, lo cual redundaría en la consecución de los objetivos y metas trazadas por dichas instituciones. (Ver figura 3)

Figura 3 Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Gestión de Conocimiento: indicador, Incentivos, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.

Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador

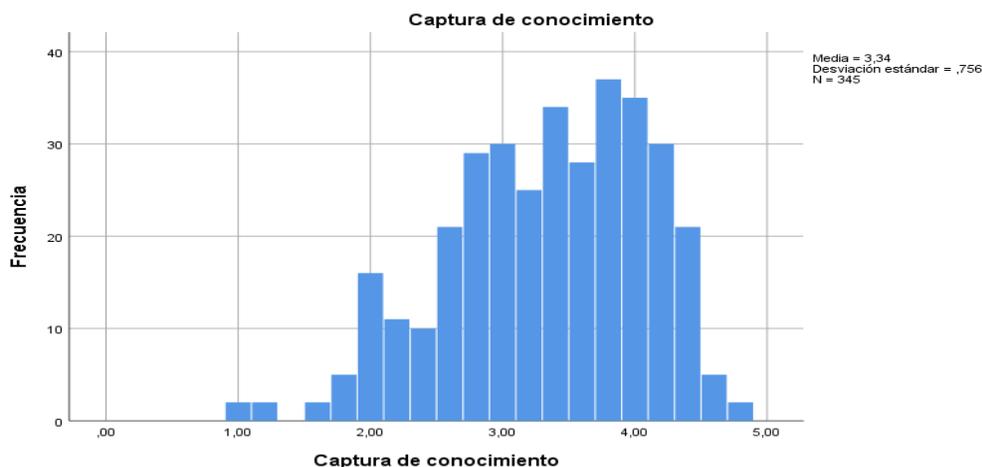


**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

En cuanto a la medición de la variable Gestión de Conocimiento, indicador: Captura del conocimiento, para las universidades públicas encuestadas, obtuvo una media de 3,34 y una desviación estándar de 0,76. El efecto de la estimulación de la innovación y la creatividad del recurso humano dentro de estas instituciones de educación superior, permite a estas organizaciones obtener un mejor desempeño en el logro de las metas y objetivos trazados. (Ver figura 4)

**Figura 4** Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Gestión de Conocimiento: indicador, Captura del conocimiento, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.

## Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador

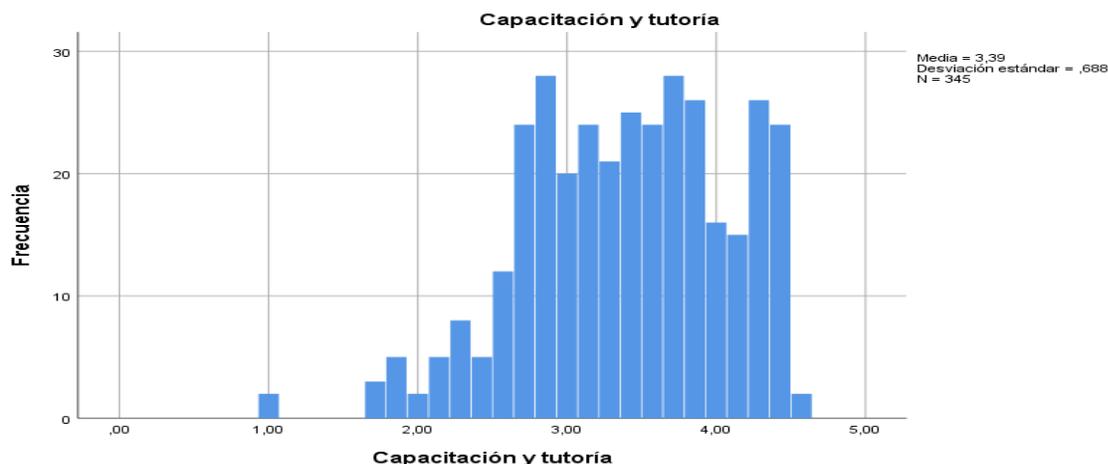


**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

De acuerdo con la medición de la variable Gestión de Conocimiento, indicador: Entrenamiento y mentoría, tuvo una puntuación promedio de 3,39, con una desviación estándar de 0,688. La inversión en formación del recurso humano en las universidades, tienen efectos positivos y significativos para el logro de los objetivos y metas trazadas en esta instituciones de educación superior. (Ver figura 5)

**Figura 5** Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Gestión de Conocimiento: indicador, entrenamiento y mentoría, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.

Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador

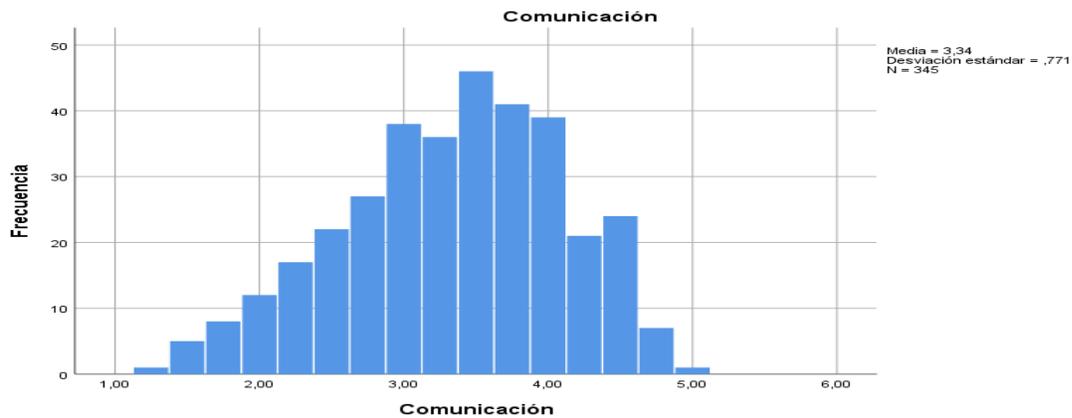


**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

Por su parte, la medición de la variable Gestión de Conocimiento, indicador: Comunicación. Se tiene que esta variable tuvo una puntuación promedio de 3,39, con una desviación estándar de 0,688. A tal efecto, las universidades, como organizaciones sociales, no podrían prescindir de la comunicación para poder darle vida a los procesos que constituyen su razón de ser: Transferencia conocimiento en la organización, establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje, relación entre distintos departamentos o áreas funcionales, entre otras. Por tanto se deben implementar acciones orientadas a mejorar el desempeño de este indicador en función de las metas y objetivos trazados por estas instituciones de educación superior. (Ver tabla 6)

**Figura 6 Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Gestión de Conocimiento: indicador: Comunicación, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.**

Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador

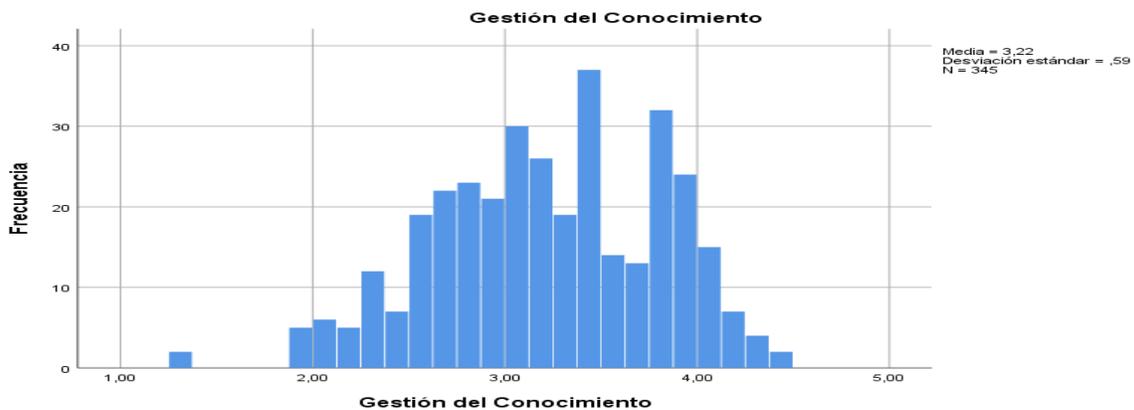


**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

En cuanto a los resultados obtenidos de los promedios de los indicadores, para la dimensión Gestión del Conocimiento, se obtuvo los siguientes datos: una puntuación promedio de 3,39, con una desviación estándar de 0,688. En este sentido, los resultados de las mediciones de algunos indicadores de la Gestión del Conocimiento, orientan la toma de decisiones que determinan las actividades de estas instituciones de educación superior, para un desempeño eficaz y eficiente y el logro de las metas y objetivos propuestos. (Ver figura 7)

**Figura 7 Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Gestión de Conocimiento: Promedios de los indicadores, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.**

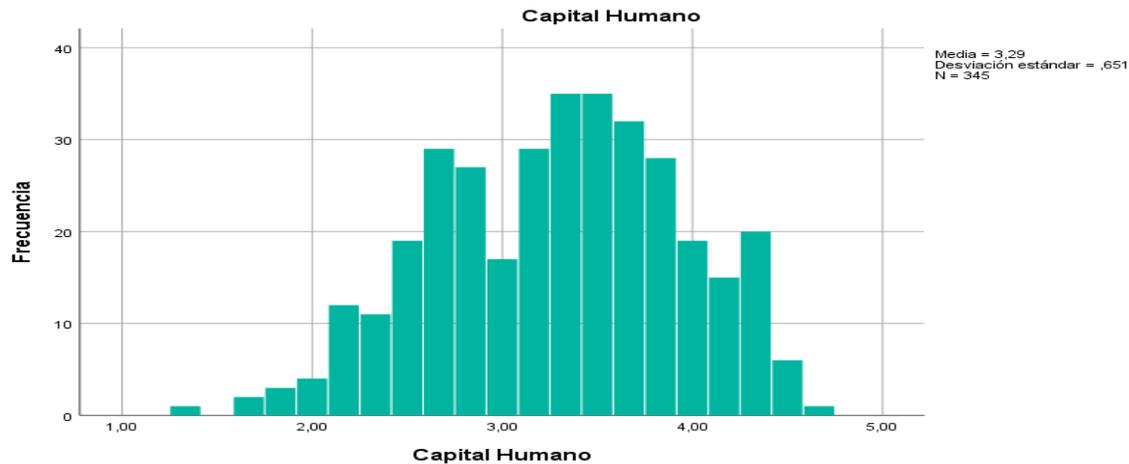
**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador



**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

Con relación a medición de la variable Capital Intelectual, para la dimensión: Capital Humano obtuvo una media de 3,29 y una desviación estándar de 0,651. De acuerdo con estos resultados, estas instituciones educativas tienen buen desempeño. Así, el efecto positivo del capital humano más cualificado es acumulativo y se incrementa con el tiempo, de manera, de manera tal que la distancia entre grupos por encima y por debajo de esa media se incrementa, lo que contribuye a la consecución de las metas y objetivos planificados por estas universidades. (Ver figura 8)

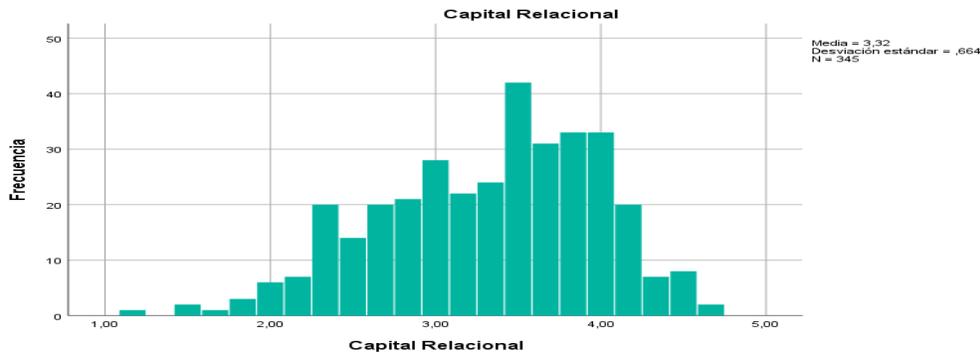
**Figura 8 Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Capital Intelectual. Dimensión: Capital Humano, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.**



**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

Por su lado, la medición de la variable Capital Intelectual, para la dimensión: Capital Relacional tuvo una puntuación promedio de 3,32, con una desviación estándar de 0,664. En este caso, se analizaron los acuerdos de cooperación para la innovación, transferencia y divulgación del conocimiento de estas universidades con distintos entes, en función de que dichos acuerdos sean sistemáticos, frecuentes o infrecuentes. Aunque los resultados estuvieron dentro de lo esperado, se hace necesario que estas instituciones educativas fomenten acuerdos de cooperación con centros privados de investigación, centros públicos de investigación y entre universidades de otras localidades a fin de compartir y divulgar los productos de la investigación científica, acordes con los objetivos institucionales. (Ver figura 8)

**Figura 9 Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Capital Intelectual. Dimensión: Capital Relacional, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.**

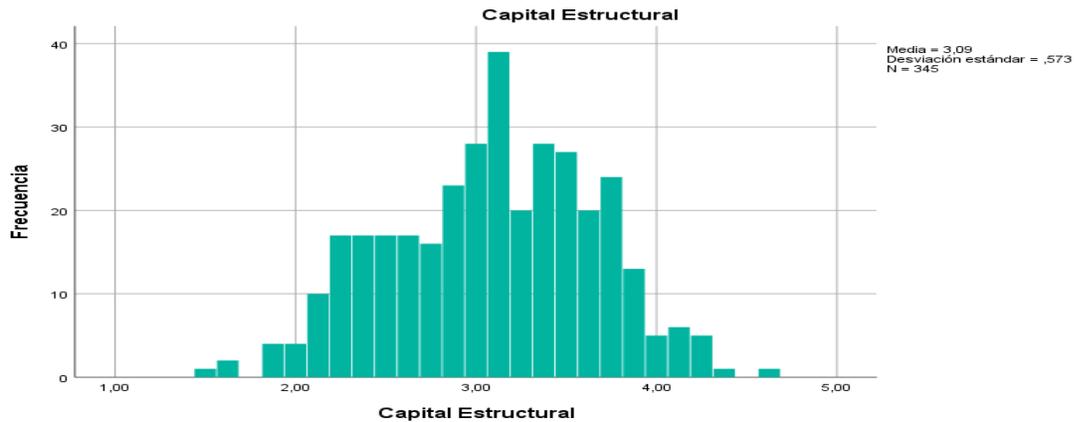


**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

Por otra parte, la medición de la variable Capital Intelectual, para la dimensión: Capital Estructural, se obtuvo una puntuación promedio de 3,09, con una desviación estándar de 0,573. Se observa que el resultado está dentro de lo esperado, sin embargo, estas instituciones pueden tener un mejor desempeño si introducen cambios de manera sistemática, en lugar de manera ocasional, o poco frecuente, debido a que la diferencia observada es acumulativa en el tiempo. (Ver figura 10)

**Figura 10 Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la medición de la variable Capital Intelectual. Dimensión: Capital Estructural, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.**

Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador



**Fuente.** Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador

**Elaborado por.** Stalin Carmelo Mendoza Orellana

Del mismo modo, se muestra los resultados obtenidos para la relación entre Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual. En este caso, hay una correlación de 0,889 entre la Gestión del Conocimiento y el Capital Intelectual, con una significación bilateral de valor 0,000. En este caso, la significación es  $0,000 < 0,025$ , lo que permite afirmar que hay una relación lineal significativa entre las dos variables medidas. Con un coeficiente significativo de 99 % de confianza. (Ver tabla 1)

**Tabla 1. Relación entre Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual**

Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador

---

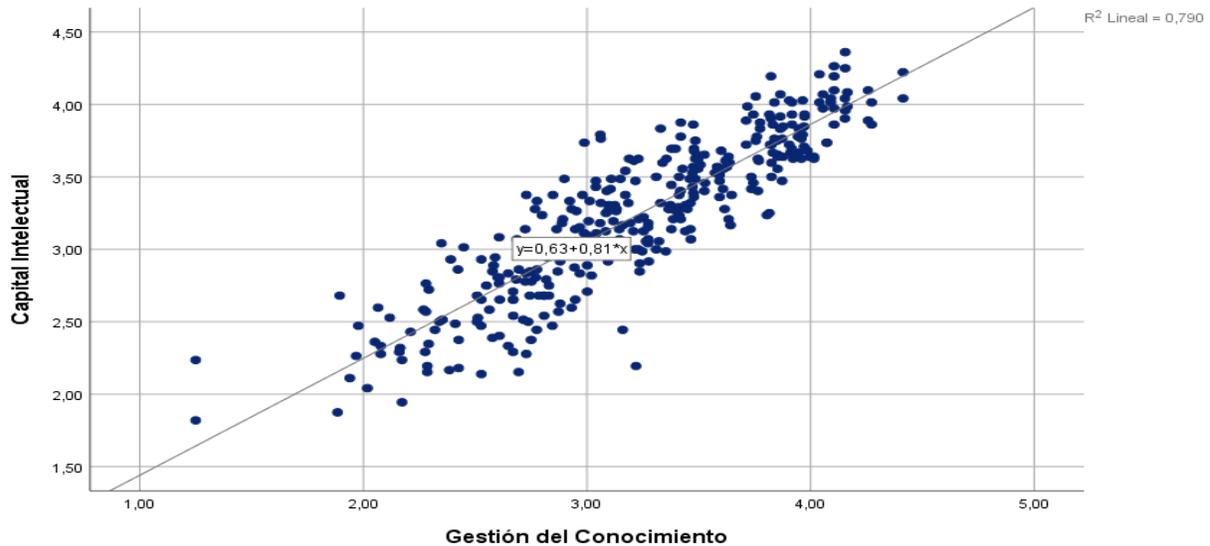
		Gestión del Conocimiento	Capital Intelectual
Gestión del Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	345	345
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente. Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
Elaborado por. Stalin Carmelo Mendoza Orellana

Por otro lado, se trata de una correlación lineal medianamente intensa y positiva, de manera que, el resultado permite calcular la recta que ajustaría la nube de puntos de esta relación. Sobre este particular, la gestión del conocimiento y el capital intelectual son importantes recursos para crear valor en las instituciones de educación superior, como generadoras de conocimiento, acorde con las exigencias entorno global actual. (Ver figura 11)

**Figura 11 Distribución porcentual de los docentes universitarios según información recibida sobre la Relación de la medición de la variable Gestión del Conocimiento y Capital, en las universidades de la zona 4 de Ecuador.**

## Gestión del conocimiento y capital intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador



Fuente. Encuesta aplicada a Universidades Públicas de la Zona 4 Ecuador  
Elaborado por. Stalin Carmelo Mendoza Orellana

### Conclusiones

Se concluyó que el recurso humano, es el bien intangible más importante de cualquier organización económica, social y académica y más aún en las universidades cuyo producto es el conocimiento, ya que de él nacen las ideas y adquiere la experiencia. Por tanto, el desarrollo y crecimiento de las organizaciones están directamente relacionados con el Capital Intelectual, y la Gestión del Conocimiento del personal, es decir, una empresa o una universidad. A tal efecto, si una organización no apoya el capital intelectual y/o humano, no invierte en este mismo, no se preocupa por su preparación, por su formación, por retroalimentarlo, se expone a perder su identidad y en poco tiempo desaparecerá.

### Referencias

1. Arias, A. y García, J. (2001). El capital intelectual: una forma de administrar y cuantificar el valor. Ponencia presentada en el VII Congreso del Instituto Internacional de Costos y II Congreso de la Asociación Española de Contabilidad Directiva: Universidad de León (Material)
2. Bossi, A (2001). El Capital Intelectual en el Sector Público. Informe de Gestión. Fiscalía General de la Nación. Bogotá. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.5campus.org/leccion/cipub>
3. Bueno, E (2002). El capital social en el nuevo enfoque del capital intelectual de las organizaciones. Universidad Autónoma de Madrid. Pág. 157-176.
4. Canibano, L. Sánchez, P, Sánchez, M. y Chaminade, C. (2002). Guidelines for managing and reporting on intangibles intellectual capital report. Vodafone Foundation. Madrid.
5. Clavijo, M. (2011). Cómo retener el talento. Revista Gerente, No. 156, primer semestre, pp. 44-47, Bogotá.
6. Drucker, P. (1993). Post-Capitalist Society. Harvard Business Review.70 (5).
7. Euroforum (1998): Medición del capital intelectual.
8. European Commission (2006): Ricardis: Reporting intellectual capital to augment research, development and innovation in SMEs.
9. Kianto, A., Hurmelinna, P. y Ritala, P. (2010). “Intellectual capital in service and product-oriented companies”. Journal of Intellectual Capital, Vol. 11-3, pg. 305-325.
10. Leitner, K, Warden, C. (2004): “Managing and reporting knowledge-based resources and processes in research organizations: Specifics, lessons learned and perspectives”.
11. Muzard, J. (2001). El desarrollo del capital intelectual y la administración de conocimientos [Documento en Línea]. Disponible: workshop, <http://www.a-i-a.c>
12. OECD (2013), Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation, OECD
13. Pavez, A. (2001). Modelo de implantación de gestión de la información para la generación de ventajas competitivas. Tesis de Ingeniería informática. Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso.Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264193307-en>

14. Sánchez, A. (2003), *Modelo para la medición del capital intelectual de territorios insulares: una aplicación al caso de Gran Canaria*. Tesis Doctoral, Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
15. Stewart T. (1998) *La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual*. Gracia, Barcelona.
16. Tinoco, C. y Soler, S. (2011). Aspectos generales del concepto capital humano, en *Criterio libre*, Vol. 9, No. 14, Bogotá, Colombia.
17. Tovstiga, G. y Tulugurova, E. (2009). Intellectual capital practices: a four-region comparative study. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 10-1, pg. 70 – 80.
18. Ugalde, N. (2011). Capital Intelectual e Innovación: Una sinergia necesaria. *Ciencias Económicas*, 463-474.
19. Warden, C. (2004). “Managing and Reporting Intellectual Capital: New Strategic Challenges for Heroes, in *ip Helpdesk Bulletin*, No. 8, April-May 2003. Disponible en: [http://www.ipr-helpdesk.org/newsletter/8/pdf/EN/N08\\_EN.pdf](http://www.ipr-helpdesk.org/newsletter/8/pdf/EN/N08_EN.pdf).

## References

1. Arias, A. and Garcia, J. (2001). Intellectual capital: a way of managing and quantifying value. Presented at the 7th Congress of the International Institute of Backs and the 2nd Congress of the Spanish Accounting Association Directive: Universidad de Leon (Material)
2. Bossi, A (2001). Intellectual Capital in the Public Sector. Management Report. General Inspectorate of the Nation. Bogota [Document in line] Available at: <http://www.5campus.org/leccion/cipub>
3. Bueno, E (2002). Social capital in a new approach to the intellectual capital of organizations. Autonomous University of Madrid. Pages 157-176.
4. Canniban, L. Sanchez, P, Sanchez, M. and Chaminade, C. (2002). Guidelines for managing and reporting on intangibles intellectual capital report. Vodafone Foundation. Madrid

5. Clavijo, M. (2011). How to retain talent. Magazine Magazine, No. 156, first semester, pp. 44-47, Bogota.
6. Drucker, P. (1993). Post-Capitalist Society. Harvard Business Review.70 (5).
7. Euroforum (1998): Medición de the intellectual capital.
8. European Commission (2006): Ricardis: Reporting intellectual capital to augment research, development and innovation in SMEs.
9. Kianto, A., Hurmelinna, P. and Ritala, P. (2010). "Intellectual capital in service and product-oriented companies". Journal of Intellectual Capital, Vol. 11-3, p. 305-325.
10. Leitner, K, Warden, C. (2004): "Managing and reporting knowledge-based resources and processes in research organizations: Specifics, lessons learned and perspectives".
11. Muzard, J. (2001). The development of intellectual capital and the administration of knowledge [Document in Line]. Available: workshop, <http://www.a-i-a.c12>. OECD (2013), Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation, OECD
12. Pavez, A. (2001). Information management implementation model for the generation of competitive sales. Thesis of Informatic Ingenieri. Technical University Federico Santa María, Valparaíso. Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264193307-en>
13. Sánchez, A. (2003), Model for the Measurement of the Intellectual Capital of Island Territories: An Application to the Case of Gran Canaria. Thesis Doctoral, University of the Palms of Gran Canaria.
14. Stewart T. (1998) The New Wealth of Organizations: Intellectual Capital. Grancia, Barcelona.
15. Tinoco, C. and Soler, S. (2011). General aspects of the concept of human capital, in Criterio libre, Vol. 9, No. 14, Bogota, Colombia.
16. Tovstiga, G. and Tulugurova, E. (2009). Intellectual capital practices: a four-region comparative study. Journal of Intellectual Capital, Vol. 10-1, p. 70 - 80.
17. Ugalde, N. (2011). Intellectual Capital and Innovation: A Synergy Needed. Economic Sciences, 463-474.

18. Warden, C. (2004). Managing and Reporting Intellectual Capital: New Strategic Challenges for Heroes, in ip Helpdesk Bulletin, No. 8, April-May 2003. Available at: [http://www.ipr-helpdesk.org/newsletter/8/pdf/EN/N08\\_EN.pdf](http://www.ipr-helpdesk.org/newsletter/8/pdf/EN/N08_EN.pdf).

## Referencias

1. Arias, A. e García, J. (2001). Capital intelectual: uma maneira de gerenciar e quantificar valor. Artigo apresentado no VII Congresso do Instituto Internacional de Custos e II Congresso da Associação Espanhola de Contabilidade Gerencial: Universidad de León (Material)
2. Bossi, A (2001). Capital Intelectual no Setor Público Relatório de Gestão. Procuradoria Geral da República. Bogotá [Documento online] Disponível em: <http://www.5campus.org/leccion/cipub>
3. Bem, E (2002). Capital social na nova abordagem do capital intelectual das organizações. Universidade Autónoma de Madri. Página 157-176.
4. Canibano, L. Sanchez, P. Sanchez, M. e Chaminade, C. (2002). Diretrizes para gerenciamento e relatório de relatório de capital intelectual intangível. Fundação Vodafone. Madrid
5. Clavijo, M. (2011). Como reter talentos Análise do Gerente, nº 156, primeiro semestre, pp. 44-47, Bogotá.
6. Drucker, P. (1993). Sociedade pós-capitalista, Harvard Business Review, 70 (5).
7. Euroforum (1998): Medição do capital intelectual.
8. Comissão Européia (2006): Ricardis: Reportando capital intelectual para aumentar a pesquisa, o desenvolvimento e a inovação nas PME.
9. Kianto, A., Hurmelinna, P. e Ritala, P. (2010). "Capital intelectual em empresas de serviços e produtos". Jornal do capital intelectual, Vol. 11-3, pág. 305-325.
10. Leitner, K, Warden, C. (2004): "Gerenciando e relatando recursos e processos baseados em conhecimento em organizações de pesquisa: detalhes, lições aprendidas e perspectivas".

11. Muzard, J. (2001). Projeto de capital intelectual e administração de negócios [Documento em Linha]. Disponible: workshop, <http://www.a-i-a.c>
12. OCDE (2013), Apoio ao investimento em capital do conhecimento, crescimento e inovação, OCDE
13. Pavez, A. (2001). Modelo de implantação de gerenciamento de informações para geração de vendas competitivas. Tesis de Ingeniería informática. Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264193307-pt>
14. Sánchez, A. (2003), Modelo para medicina do capital intelectual de territórios insulares: um aplicativo no caso de Gran Canaria. Tese de Doutorado, Universidade das Palmas de Gran Canaria.
15. Stewart T. (1998) A nova riqueza das organizações: O capital intelectual. Gracia, Barcelona.
16. Tinoco, C. e Soler, S. (2011). Aspectos gerais do conceito de capital humano, en Critério livre, vol. 9, n. 14, Bogotá, Colômbia.
17. Tovstiga, G. e Tulugurova, E. (2009). Práticas de capital intelectual: um estudo comparativo em quatro regiões. Journal of Intellectual Capital, vol. 10-1, pág. 70 - 80.
18. Ugalde, N. (2011). Capital Intelectual e Inovação: Una sinergía necesaria. Ciencias Económicas, 463-474.
19. Warden, C. (2004). “Gerenciamento e geração de relatórios de capital intelectual: novos desafios estratégicos para heróis, no IP Helpdesk Bulletin, nº 8, abril-maio de 2003. Disponível em: [http://www.ipr-helpdesk.org/newsletter/8/pdf/EN/N08\\_EN.pdf](http://www.ipr-helpdesk.org/newsletter/8/pdf/EN/N08_EN.pdf).

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).