

**GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LA DIRECCIÓN DE
PROGRAMA DE INGENIERÍA CIVIL DE LA UNEFA NÚCLEO TÁCHIRA**

**INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT IN THE DIRECTION OF THE
CIVIL ENGINEERING PROGRAM OF THE UNEFA NÚCLEO TÁCHIRA**

Ender José Barrientos Monsalve¹
Javier Alfonso Cárdenas Gutiérrez²
Marling Carolina Cordero Díaz³

Resumen

La gestión de intangibles en las organizaciones es un activo que está siendo perdido por organizaciones pequeñas y medianas, es por ello que el propósito de esta investigación fue describir las experiencias de los actores principales de la universidad de la Fuerza Armada región occidente que abarca tres estados de Venezuela, y poder conocer sus realidades en cuanto a la gestión que vienen llevando y que está pasando actualmente con la gestión intangible en las direcciones de programa de ingeniería civil, esto por medio de una investigación bajo el paradigma interpretativo con apoyo de la investigación descriptiva y de campo, el trabajo se realizó por medio de entrevistas a profundidad y categorizadas por el programa Atlas Ti. Entre los resultados más importantes se develaron la perdida de este valioso activo y fundamentos de la administración tradicional en todas sus gestiones, y siendo una casa de estudios que se debe generar y promocionar el conocimiento tienen debilidades sobre este tipo de gestión que brinda competencias competitivas a la organización.

Palabras claves: Gestión, activos, educación, universidad, intangibles y capital.

Abstract

The management of intangibles in organizations is an asset that is being lost by small and medium organizations, which is why the purpose of this research was to describe the experiences of the main actors of the University of the Armed Forces in the western region that covers three states. of Venezuela, and to be able to know their realities in terms of the management they have been carrying out and what is currently happening with intangible management in the directions of the civil engineering program, this through research under the interpretive paradigm with the support of descriptive research and in the field, the work was carried out through in-depth interviews and

Fecha de recepción: Marzo de 2020 / Fecha de aceptación en forma revisada: Junio de 2020

¹ Magister en Educación, Ha sido Rectora encargada y actualmente se desempeña como Vicerrectora Académica del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional. ITFIP. Integrante del grupo de investigación SICOFAS. iortiz@itfip.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-0936-1422>

² Magister en Planeación Territorial y Gestión ambiental, especialista en Derecho administrativo y constitucional, especialización en telecomunicaciones, Profesional en Derecho, rector del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP. Integrante del grupo de investigación SICOFAS. mdiaz@itfip.edu.co <https://orcid.org/0000-0003-0842-0651>

³ Estudiante de Contaduría Pública del Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP. Colombia, auxiliar de investigación del Grupo SICOFAS del programa Contaduría Pública. lperdomo28@itfip.edu.co <https://orcid.org/0000-0001-9702-5922>

categorized by the Atlas Ti program. Among the most important results were the loss of this valuable asset and the foundations of traditional administration in all its efforts, and being a house of studies that must generate and promote knowledge, they have weaknesses in this type of management that provides competitive competencies to the organization.

Keywords: Management, assets, education, university, intangibles and capital

Introducción

Las gerencias se encuentran sumergidas en paradigmas desactualizados que fundan situaciones complejas en las empresas y que no desarrollan todo su potencial interno y externo, esto obviando las nuevas tendencias organizacionales para una dirección y entre ellas se encuentra el capital Intelectual, Este problema caracterizado bajo la perspectiva del pensamiento complejo encuentra carencia de habilidad en la gestión de los activos intangibles (capital intelectual) y la falta de utilización de todo el potencial del conocimiento. Además, surge la necesidad de procurar un cambio en la forma de cómo se accede, construye, produce y transmite el conocimiento, como parte integral del C.I, donde cada vez más la sociedad del conocimiento toma presencia. (Quiñones et al 2016).

La importancia hace de este capital intangible no era tomada en cuenta sin embargo las nuevas empresas emergentes se han visto la necesidad de estar en escenarios competitivos por cuanto la competencia pudiera dejar sin vida cualquier organización, en los escenarios actuales la gestión basada en el conocimiento es tomado como activo esencial que favorece la creación de una ventaja competitiva y capital en las organizaciones, (Villegas, Hernández y Salazar 2017), y es por ello que se están fundamentando en gestiones no tangibles como las tradicionales sino en sus activos intangibles que por su misma manera de no percibir esos activos no son tomados en cuenta sin embargo están evidenciando cada día valor agrado a las empresas. (Brooking 1997). Este contexto se repite frecuentemente en las distintas organizaciones donde los escenarios globalizados la hacen más complejas, por cuanto el propósito principal de este trabajo el objeto de estudio principal de este trabajo es la gestión intangible. Siendo este el punto esencial para el crecimiento organizacional generándose de varias organizaciones del ámbito educativo universitario, la idea es fundamentar un cambio en las gestiones que conllevan los gerentes de la misma y el medio más idóneo es la generación de un conocimiento por medio de este trabajo ya que se está gerenciando por medio de los modelos tradicionales de la gerencia que siguen enfocados en muchas empresas en la actualidad. (Camargo, Inmaculada y Bolívar 2018).

Por esta razón se planteó como objetivo de esta investigación develar la gestión del Capital Intelectual en la dirección del programa de ingeniería civil en las UNEFA de la región de Occidente, esto apoyando con la indagación de los componentes sobre el capital intelectual, así mismo la categorización de los mismos por medio de las diferentes posturas teóricas y por último describir las experiencias de los informantes claves que componen ese contexto académico.

Estas organizaciones que siguen apegadas a los modelos tradicionales no entienden todavía la importancia de evolucionar ante nuevos paradigmas y hay que entender que, el modelo de pensamiento basados en la sociedad industrializada agotó todos sus recursos, (Rincón, 2008), este modelo dio lo que tenía que dar, y estos contextos son presenciados por gerencias contemporáneas basadas en gestionar con base al conocimiento, siendo los activos intangibles como el conocimiento su valor principal, (Valdez, 1996). Con estos referentes se ve claramente que está surgiendo un nuevo paradigma enmarcado en contextos globalizados, elementos tecnológicos y la

comunicación asertiva, configurando la arquitectura denominándose sociedades de la información o sociedad del conocimiento, donde no se centra en generación de servicios y bienes sino en cómo gestionan los diversos conocimientos de las empresas para dar valor agregado.

Por su parte, el cambio de escenarios y la realidad de las empresas es vista por (Morín, 2006), formulando en su paradigma del pensamiento complejo como multiescenarios donde las diferentes sinergias de las diferentes áreas juegan un papel fundamental confluyendo todas entre si formando un contexto complejo y donde en conocimiento va posicionando cada vez más valor, (Jiménez, Bracho y Molina 2013). Morín presenta una dirección para quienes dirigen las organizaciones y la necesidad de formular estrategias para el cambio y la adaptación por parte de los gerentes.

Las universidades, en este caso, como organizaciones prestadoras de servicio también tienen y utilizan su capital intelectual, siendo un valor intangible esto no solo es para empresas de negocios, sino que se puede manejar y generar en cualquier organización y más en entidades educativas que deben ser formuladoras de conocimiento, así como organizaciones públicas como privadas, (Edvinsson y Malone 2003). De ahí que las economías basadas en el conocimiento ofrecen recursos infinitos, ya que el ser humano tiene una capacidad de generar conocimientos sin límites. Este capital lleva a un cambio en la configuración de las organizaciones, este capital para las universidades no es un fin en sí mismo sino un medio para que estas organizaciones empiecen a lograr sus metas y elevar sus contextos en todos los niveles, (Mercado y García 2016). Sin embargo, según afirma (Ortiz 2008), los cambios se están gestando sobre todo en el sector privado y muy poco en el sector público, como lo demuestran la variedad de modelos de capital intelectual propuesto por grandes corporaciones. Para el mismo autor la universidad como organismo público no debe ser ajena a estos cambios paradigmáticos, por el desarrollo de su objeto social y como productora de conocimientos debe diseñar e implementar sus propios modelos de valoración de su capital intelectual (Del Rio 2016). La universidad pública es un organismo cuya función fundamental es la de prestar un servicio social a través de sus áreas básicas de docencia, investigación y extensión. Opera como un sistema que adquiere, procesa, transmite, conserva, valora, innova y vende o confiere conocimientos.

Cada una de estas etapas tiene diversos procesos y distintos factores claves de éxito, pero ninguna de estas fases, desde una perspectiva estratégica se puede desarrollar sin el “capital humano”. Ya que este capital es el encargado de sustentar la generación de conocimiento en las organizaciones convirtiéndose en activos estratégicos para el éxito de cualquier organización. La inversión en los individuos habría recibido entonces con seguridad una prioridad más elevada. Davenport, citado por (Ortiz 2008). La universidad debe valorar su capital humano de forma adecuada si quiere generar una ventaja competitiva a corto, mediano y largo plazo y presentar los resultados de las mediciones en los denominados informes de capital intelectual (informes de gestión) que sirven de complemento a la información proporcionada por los estados financieros contables. Es por ello que lo fundamental es determinar cuál es el capital humano que aporta valor a la universidad y posteriormente, realizar un seguimiento del mismo, determinando las variaciones que sufre por los diferentes factores que lo influyen (Ortiz 2008).

De esto no escapan las gestiones de las direcciones de programa ingeniería civil de la UNEFA en la zona Occidente, conformada por los núcleos de Táchira, Barinas, Mérida. Ya que en la gestión de una administración de conocimiento y creación del mismo es cada vez un factor determinante en la competitividad de la universidad. Esto sugiere la habilidad de gerenciar el capital intelectual hacia la productividad social en su

contexto, tomando en cuenta que se debe desarrollar las competencias que puedan generar y promocionar el conocimiento para posicionar estratégicamente las organizaciones. El capital intelectual tiene un aporte significativo en el campo del conocimiento, por cuanto el activo intangible en las organizaciones excede el valor tangible de los otros bienes, (Borras y Campos 2015). Ya organizaciones de EEUU iniciaron desde la década pasada en esta dirección y estas sociedades del conocimiento son las que están liderando el mercado mundial.

En este mismo orden de ideas dentro de las líneas de los objetivos de desarrollo del milenio de las Naciones Unidas, se encuentra el fomentar el desarrollo de los países menos adelantados y Venezuela por la situación actual está entre los últimos a nivel mundial, es por ello la importancia de esta investigación y aportar a este sector. En virtud a lo anterior, resulto necesario realizar una investigación sobre el capital intelectual en el departamento de ingeniería civil de la región occidente que abarca tres estados de Venezuela, de la Universidad de la Fuerza Armada, donde se involucran profesionales para el desarrollo de una actividad académica y también un nivel superior de gerencia en la institución, y así poder quitar el escenario actual de los organismos públicos basados en la gerencia tradicional que tienen en su reputación tardanza en los procesos en darle solución a los participantes, entre otras cosas que afectan directamente a la universidad.

Para ésta investigación se requerido conocer las principales características del departamento para lo cual se abordó el capital intelectual como activo intangible de la institución. Así se podrá focalizar las vulnerabilidades por las que están pasando los procesos académicos en el área académica, con el fin de poder potencializar los escenarios actuales sobre la gerencia. esto busco también ser un aporte social, puesto que contribuirá a definir de manera más precisa el valor y alcance del capital intelectual en la región Occidental de Venezuela proponiendo líneas de acción que permitirán mejorar las habilidades, capacidades y conocimientos de los recursos humanos de las Universidades de la Fuerza Armada Nacional y así incrementar su capital intelectual. Por otra parte, con la información generada, los gerentes universitarios podrán mejorar el aspecto organizacional en cuanto a la delegación de las tareas, las líneas de responsabilidad y autoridad, así como el incremento de su eficiencia administrativa. La finalidad del trabajo es ser una herramienta que contribuya a un desarrollo administrativo y académico dentro de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional para impulsar la generación del conocimiento por medio de las labores docentes dando respuesta a toda la población de San Cristóbal, Mérida y Barinas.

Conceptualizaciones Epistemológicas

Las organizaciones o instituciones son entidades económicas donde tienen contextos complejos de interacción que son necesarios para la producción con éxito de bienes y servicios basados en capital financiero pero que también se soportan en activos intangibles como el capital intelectual desempeñan sus trabajos dirigiendo las empresas con base a esta filosofía y así saber elegir el curso de acción que más le convenga como empresa o institución. (Torres 2014).

Ante esto la integración de varios factores que dirigen hacia la producción de bienes y servicios corresponden hacia los empresarios original intermediario de la generación del intercambio con los consumidores, corresponde al empresario, verdadero intermediario entre el consumidor, (Primo y Turizo 2016), cuyas necesidades debe valorar y la producción cuyos elementos deben posicionar un rendimiento en la elaboración deseada, y hay una realidad en esta relación en la investigación que seguramente generará un resultado impresionante ya que los estudios del capital

intelectual se han basado en empresas privadas y no en empresas publicas eso es un factor determinante del porqué de esta investigación y más aún en un instituto universitario donde los clientes son los participantes.

Así mismo para que exista una buena sinergia entre las organizaciones y los integrantes de dichas organizaciones se deben tener estrategias con planeaciones para el capital humano interno y externo, (Montoya y Boyero 2016), donde la dirección de gestión humana se ve involucrada con estos actores que forman parte esencial de las empresas dirigiendo las acciones a empoderar a estas personas y poderles sentir que son parte fundamental para que desarrollen su máxima eficiencia en sus acciones, y en el caso universitario son los estudiantes y docentes que la compone, ya que unos de los intangibles más predominantes dentro del estudio es la parte humana del individuo y siempre se debe buscar la manera de potencializarla a su máximo para beneficio de la institución. (Perez y Tangarife 2013).

Esta situación que se presenta en muchas empresas ante las situaciones económicas que no dejan de tener un departamento o dirección de gestión humana que pueda manejar esta función óptimamente dejando a un lado la importancia que tiene el recurso humano a un lado y debilitando las gestiones de la organización para ocasionarse estratégicamente y dejando que estas organizaciones sean líderes en su contexto (Jaimes 2018). Es por ello que las universidades siendo organizaciones que también tienen todas las características que las demás de la misma manera dejan de aprovechar al máximo su capital humano (Mora 2016), y más aún su capital intelectual que sale de ellos en los diferentes puestos de trabajo, y siguen viendo los estándares que vienen trabajando no considerando un posicionamiento posible de la organización, y perdiendo tiempo y recursos cada vez que formulan planes estratégicos para ir cumpliendo las metas u objetivos. (Guerrero 2015).

Capital Intelectual

Este capital se puede definir como la integración de los activos inmateriales que ayudan al funcionamiento de una organización, (Brooking 1997), de la misma manera este capital se puede entender como el conjunto de Activos Intangibles de una empresa que no están reflejados en su contabilidad se tienden a perder dejando a un lado el valor que puede aportar a la organización y perdiendo competitividad a futuro (Euroforum, 1998), Otra definición por uno de los creadores de este concepto es la suma de relación de conocimientos que se acumula con los integrantes de la empresa, sumando integralmente lo que se ha reunido a lo largo de los años donde entran los procesos, descubrimientos, mercado, y relaciones exteriores (Edvinsson y Malone 1997).

Edvinsson y Malone (1997)	Capital Humano Capital Estructural Capital Clientela. Capital Organizacional. Capital Innovación. Capital Proceso
Steward (1997)	Capital Humano. Capital Estructural. Capital Cliente.
Euroforum (1998)	Capital Humano. Capital Estructural.

	Capital Relacional.
Brooking (1997)	Capital Humano. Capital Estructural. Capital Cliente

Dimensiones que abarcan los autores del capital intelectual

Fuente: Los investigadores

Concepción del Fenómeno Educativo y el Capital Intelectual

En las organizaciones de educación y más en las públicas el capital intelectual tiene debilidades en su gestión de calidad, especialmente en los elementos que lo componen como lo es en los recursos disponibles de infraestructura, tecnológicos, mobiliarios, y apoyo académico, entre otros. De la misma en cuanto el recurso humano se direcciona en los niveles científico, didácticos y experiencia de los mismos, así como el servicio que prestan a los estudiantes determinando la calidad de los diferentes procesos siendo importantes el compromiso y la participación de los integrantes de las universidades. (Robles y Zarate 2013).

Así mismo estas organizaciones son consideradas como empresas sociales, plétórica de intangibles, y no son ajenas a los cambios constantes que se han generado basados en la globalización ni al aprovechamiento de la generación de conocimientos para mejorar su calidad en los contextos sociales (Parada 2018), siendo que su finalidad como tal es la creación de conocimiento y su transferencia y poder generar cambios en las sociedades y evolución en las ciencias y por ende el mejoramiento en la competitividad organizacional y regional. Sin embargo, los postulados sobre gestión intangible, fueron creados para las organizaciones productivas mas no directamente para empresas educativas, sin embargo las organizaciones educativas son adaptables por sus procesos de producción dirigidos al conocimiento a los contextos del CI, ya que su función es la formación de talento humano que ayuden a resolver situaciones de los contextos en las diferentes áreas del conocimiento (Suarez, Barrientos y Ríos 2017) , de igual manera estas empresas de educación requieren obtener un mayor posicionamiento y reconocimiento de su calidad en el ámbito social, tanto local como nacional e internacional, (Arrieta et al 2017).

Método

Siendo que el objeto de estudio fue el capital intelectual, basada en una investigación pura siendo aquella dirigida a incrementar los enunciados teóricos de una determinada ciencia mediante la formulación de hipótesis, teorías y leyes científicas, (Arias 2017), se asumió la metodología cualitativa por medio del uso de la herramientas AtlasTi, y como inductiva se desarrollaron conceptualizaciones comprendiendo basados en datos y no en la recolección para la evaluación de modelos, hipótesis o teorías planeadas, de la misma manera se asumió la fenomenología ya que los investigadores, en su rol de fenomenólogos, estudio el fenómeno desde el contexto de los informantes, (Barrientos 2018), interpretando las experiencias de los actores entrevistados y examinando el modo en que se experimenta el mundo desde sus realidades, por cuanto la realidad importante es cuando los actores la perciben como importante, (Taylor y Bodgan,1992).

De la misma manera se trabajó con informantes claves se escogieron de forma intencional y se basó sobre aquellos individuos, gerentes de las distintas coordinaciones de los núcleos de la región occidentes (Táchira, Mérida, Barinas) de las carreras de ingeniería civil integrados por 3 directores de programas, 6 estudiantes y 6 docentes.

Resultados

Para las categorías encontradas en la dimensión de los directores de programa el trato da en los núcleos de la UNEFA zona occidental, no es dado de forma eficientes, los coordinadores y jefes de los diferentes programas no tienen siempre la información a la mano y en ocasiones los participantes son maltratados y reciben respuestas a veces irrespetuosas y no son atendidos como se merecen a este nivel. Académico, de la misma manera en los núcleos de la universidad de la UNEFA, no se le ha dado a las relaciones interinstitucional que debe haber para el desarrollo y cumplimiento de la actividad gerencial educativa en el núcleo, y sobre las categorías encontradas sobre la gestión La universidad debe actualizar el proceso gerencial en cuanto a la gestión y la generación de conocimiento como capital humano e intelectual, con modelos acordes a la actualidad y no seguir con los modelos tradicionales de la administración. Ver imagen 01.

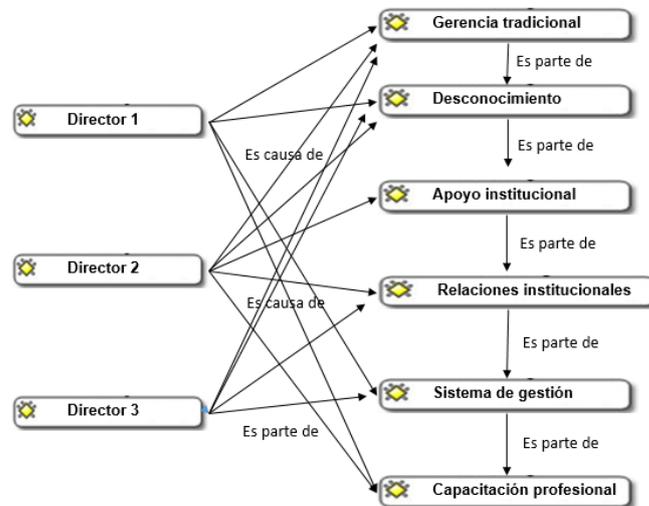


Imagen 01. Relaciones de categorías de los directores de programas. AtlasTi.

En relación con las categorías de los estudiantes, a la solución de problemas que se develó en los estudiantes es que en los departamentos de ingeniería civil de la UNEFA región occidental, hay diversos aspectos mejorables entre los cuales se destaca la poca eficiencia en la atención como clientes, entre las situaciones más considerables están los tiempos de atención en los diferentes departamentos de la universidad y el tipo de gestión que se está llevando que es muy burocrática apegándose a los modelos tradicionales de la administración y es que la centralización que tiene la universidad bloquea a cualquier tipo de gestión, por lo que no se están dando el proceso gerencial de forma adecuada, haciendo hincapié en los aspectos relacionados a preinscripción, selección, inscripción, ingreso, egreso y expedición de constancias de estudio o de calificaciones, para llevar un mejor eficiente control en las áreas administrativa y académica de la carrera. Ver imagen 02.

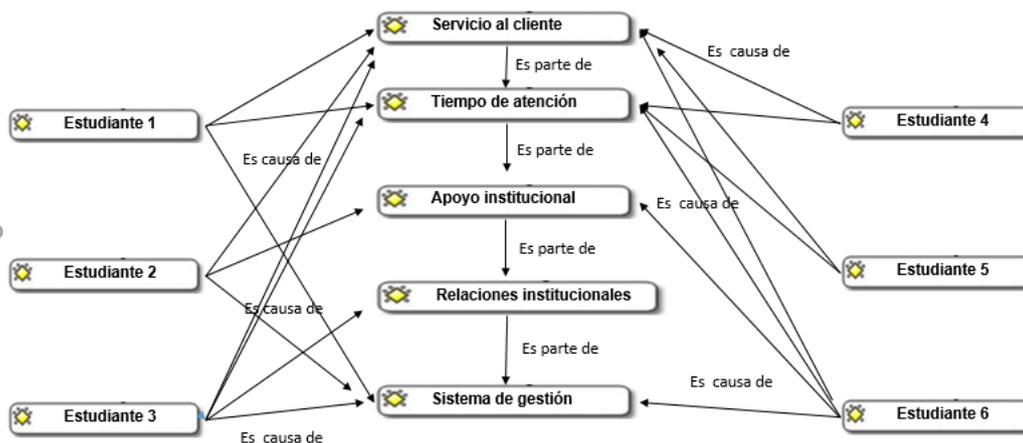


Imagen 02. Relaciones de categorías de estudiantes AtlasTi.

Respecto la categoría develada por los docentes indicaron que la gestión de este no se da para el realce de la universidad, ya que la función primordial de la dirección de la carrera de ingeniería debe ser la de generar e impulsar la docencia e investigación en búsqueda de nuevos conocimientos. Asimismo, los docentes entrevistados señalaron que las Ventajas competitivas, no se dan debido a que a la centralización ya que todas las decisiones son tomadas en el nivel central y en los núcleos solo se dedican a cumplir los lineamientos impartidos. Esto no es debido a la falta de personal capacitado y que el mismo existe, sino por el tipo de gerencia jerárquica y centralizada basada en la tradicional, así como los sistemas de gestión que retardan cada proceso debido a la descentralización. De acuerdo a la Estructura organizacional, los docentes señalan que no perciben el cabal funcionamiento de la institución en cuanto a su estructura organizativa por el desconocimiento de la misma. Ver imagen 03.

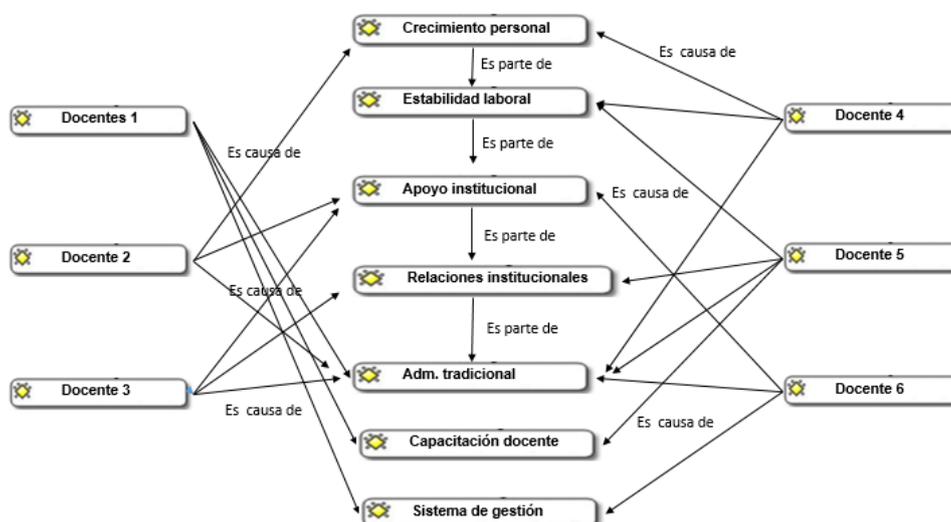


Imagen 03. Relaciones de categorías de docentes AtlasTi

Aproximación teórica

La aproximación teórica conocida como un primer esbozo en la construcción de una teoría Arias (2018), por medio de la información recogida de entrevistas a profundidad de los informantes claves, esta se enmarca en algunas dimensiones que se explican a continuación.

Dimensión Gerencia

La gerencia actual en la dirección de los programas de ingeniería civil de los núcleos de la región occidente muestra una gran inquietud por el cambio internamente de las organizaciones en las diferentes sedes, se hicieron las relaciones con base a los individuos como eje central de la misma, por cuanto lograr un cambio en los empleados con base a la estructura de los modelos tradicionales que se vienen manejando se debe enfocar desde la gerencia. Es así que una transformación para mejorar es imprescindible basado en la estructura organizacional apoyado en la gestión del conocimiento, potenciando el capital humano para seguir en el fortalecimiento de la gestión basada en el capital intelectual.

Dimensión comunicación

Para que un proceso de gerencia en una institución de educación universitaria debe haber una comunicación efectiva, y más en un modelo basado en los activos intangibles para que no haya desviaciones en esta, el uso que se viene dando a la comunicación en esta organización está basada en la vertical, y esta afecta directamente la productividad y la generación de conocimiento por cuanto esta se apoya en la gerencia tradicional, ante esto la dirección debe enfocarse en una comunicación más fluida y permanente hacia los diferentes niveles de la organización, sacando el máximo provecho de productividad a los integrantes de la empresa.

Dimensión liderazgo

El liderazgo es un elemento primordial de la gestión y de la sociabilidad humana en general. El liderazgo es, entonces, la capacidad de una persona, grupo, organización, comunidad y sociedad para alinear la conducta de los demás en un sentido deseado para lograr los fines propuestos con la mayor eficacia posible.

Por esto los líderes de las instituciones educativas deben modelar actitudes y conductas por cuanto en las direcciones de este programa de ingeniería civil la realidad es la existencia de debilidades de este aspecto que deben desarrollar, dirigido a valores sobre la cultura que son necesarios para mejorar la efectividad en los procesos educativos como respuesta a las necesidades de formación educativa basada en el conocimiento. No obstante, la ausencia de este estilo de liderazgo en la gerencia, proporciona incompetividad en las instituciones universitarias. En tal sentido, el recurso humano protagonista en cualquier nivel educativo son el gerente, el docente y el estudiante de quienes dependen principalmente la búsqueda de la excelencia o calidad del proceso de aprendizaje. Por tanto, el gerente como recurso humano es indispensable de este proceso y muestra en oportunidades grandes debilidades, siendo una de ellas el liderazgo ante la gerencia de los intangibles.

Dimensión formación de recurso humano

Dentro de las categorías que más se encuentran en la información recogida y que se repite entre los informantes claves, fue la formación de recurso humano, es por ello que la gestión intangible se esté perdiendo en esta gestión, por falta de formación, es así que se siguen en los departamentos académicos los modelos tradicionales de la administración, sin embargo a nivel de la dirección de programa de ingeniería civil se podría avanzar en estos escenarios y aprovechar las bondades que ha comprobado este tipo de gestión en las diferentes organizaciones, puntualmente no es que se deba formar en la gestión del capital intelectual, pero si es uno de los más necesarios, de la misma manera la formación continua es imprescindible para el área docente y directiva de toda

organización académica y estar a la vanguardia de los avances no solamente en tecnologías sino de posturas gerenciales que mejoren las gestiones.

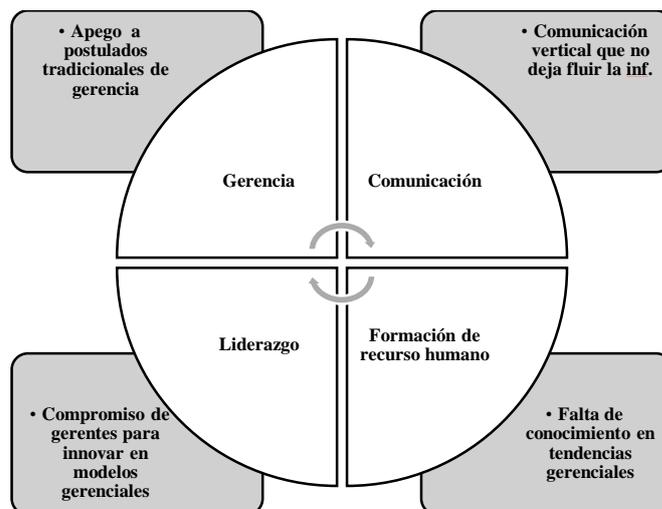


Imagen 04. Constructo teórico. Fuente: los investigadores.

Discusión

El capital intelectual ha sido un elemento muy importante para la competitividad de las organizaciones, y estas siendo del ámbito educativo poco tienden a darse cuenta de esto fuera de las aulas donde es estudiado este fenómeno, es por ello la importancia como lo plantea Edvinsson y Malone como una riqueza inexplorada que se está perdiendo en las organizaciones, y es por cuanto dentro de los tres pilares que establecen los teóricos de este contexto se evidencia un manejo de ello en las gestiones de las coordinaciones de la carrera de ingeniería pero sin hacer énfasis de como una herramienta de competitividad, así pues la situación es complicada dentro del contexto actual, ya que se lleva la gerencia dentro de los paradigma tradicionales de la administración científica, siendo esto motivo de poca evolución e innovación en los procesos internos de la universidad.

Uno de los pilares más importantes es el clientelar como lo define Brooking (1997), ya que este es que no solo va mantener la organización sino que impulsará esta para abarcar más territorio y poder posicionarse en el entorno, sin embargo esta gestión es llevada según las informaciones recogidas como una gestión más no dándole la importancia que esto merece, esta situación se podría presentar a causa del tipo de organización ya que esta es una universidad pública y el estado es el que vela por su mantenimiento para el funcionamiento y no son los estudiantes que económicamente la sostienen, este error es uno de los más importantes que se debe considerar en este tipo de organizaciones de educación superior y junto a los demás como la parte estructuras que es como llevan los sistemas estructurales para la gestión y se evidencia el flujo de gestiones sin problemas deben ser atendidos para una mejora eficiente de la gestión gerencial.

Conclusiones y recomendaciones

En este proceso de investigación se develó situaciones basadas a las entrevistas de los informantes claves, siendo estos directivos, docentes y estudiantes de los programas de ingeniería civil de la universidad UNEFA de la región occidente comprendida por los estados Táchira, Mérida y Barinas, donde se relacionaron las diferentes categorías develadas, están a nivel general están basadas en una gerencia tradicional con una

comunicación vertical y no horizontal, es por ello que los objetivos se cumplieron en la utilización de los instrumentos como las entrevistas a profundidad para recopilar las experiencias y con base a ello se construyeron las dimensiones de la aproximación teórica, esto por medio de la herramientas de AtlasTi.

Es por esto que se recomienda a las instituciones de educación antes mencionada fortalecer el modelo gerencial que se está llevando, Incorporar a los participantes y docentes de los diferentes departamentos de ingeniería de la UNEFA en la región occidental en los proyectos que se desarrollan en investigación, a fin de que se familiaricen con ellos y les den sentido dentro de la vida institucional., de la misma manera a nivel central se recomienda la integración activa de la comunidad con la institución regional y local para fortalecen, fomentar e incentivar la integración con los diferentes contextos a través de las relaciones institucionales, esto como elemento esencial de la gestión del capital intelectual, también generar acciones reflexivas por medio de jornadas motivacionales a nivel de cada dirección de programas de los diferentes núcleos ir involucrando a: docentes, administrativos, estudiantes, coordinadores y la comunidad en general, de manera tal que cada cual se motive a participar en las actividades inherentes a los proyectos que se desarrollen en pro de mejorar los programas académicos.

Referencias bibliográficas

- Arrieta-Reales, N., Gaviria-García, G., Consuegra-Machado, J. (2017). Papel del capital intelectual en la calidad de las Instituciones de Educación Superior en Colombia. *Educación y Educadores*, 20(3), 419-433. DOI: 10.5294/edu.2017.20.3.5
- Arias, F. (2017). Efectividad y eficiencia de la investigación tecnológica en la universidad. *Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo*. Vol 03. N.01. <http://201.249.78.46/index.php/recitium/article/view/92/pdf>
- Arias, F. (2018) Diferencia entre teoría, aproximación teórica, constructo y modelo teórico. *Revista Actividad Física y Ciencias* Año 2018, vol. 10, N° 2. <file:///C:/Users/Ender/Downloads/Editorial.pdf>
- Barrientos, Monsalve E. (2018). Theorization on case studies in business intelligence management on intellectual capital. Volume 1160, IV International Congress / Days of Applied Mathematics 8–10 <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1160/1/012011/meta>
- Brooking, A. (1997). El capital intelectual el principal activo de las empresas del tercer milenio. Buenos Aires. Ed. Paidós Ibérica S. A.
- Brooking, A. (1996). Intellectual capital: Core asset for the third millennium enterprise, International Thompson Business Press, London.
- Borrás Atiénzar, Francisco, & Campos Chaurero, Lisi. (2015). La gestión de los intangibles: propuestas para la medición de su eficiencia en las empresas cubanas. *Economía y Desarrollo*, 155(2), 133-148. Recuperado en 07 de abril de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842015000300010&lng=es&tlng=es.
- Camargo, B. Inmaculada, Y y Bolívar, J. (2018). Gestión del conocimiento y activos intangibles en universidades públicas: Perspectiva de análisis. *Revista Venezolana de Gerencia*. Año. 23, No. 82, 2018, 457 – 478. <file:///C:/Users/BECAINVESTIGACIONES2/Desktop/Ender%20Barrientos/23761-37271-1-PB.pdf>
- Del Río-Cortina A., Tamayo-Salamanca Y. D., Amortegui-Amortegui B. X., & Rojas-Martínez K. N. (2016). Estudio de variables de gestión del talento humano basada

- en competencias. *Mundo FESC*, 6(11), 91-97. Recuperado a partir de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/86>
- Edvinsson, L., y Malone, M. (2003). El capital intelectual. Bogotá. Ediciones Norma.
- Euroforum (1998), "Medición del Capital Intelectual. Modelo Intelect", IUEE, San Lorenzo del Escorial (Madrid).
- Edvinsson, Leif y Malone, Michael (1997). "El Capital Intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa". Editorial Gestión 2000
- Giovanni Pérez O. Patricia Tangarife M. (2016) Los activos intangibles y el capital intelectual: una aproximación a los retos de su contabilización. SABER, CIENCIA Y Libertad ISSN: 1794-7154 Vol. 8, No.1. file:///C:/Users/Ender/Downloads/Dialnet-LosActivosIntangiblesYElCapitalIntelectual-5109381.pdf
- Guerrero N, Yilsy, M, Rodríguez, M.(2015). Gestión de recursos intangibles en instituciones de educación superior. *Rae - Revista de Administração de Empresas*, 55(1), 65-77.[fecha de Consulta 7 de Abril de 2020]. ISSN: 0034-7590. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1551/155133820006>
- Jimenes, I. Ureña, Y. Bracho, K. Carruyo, N. y Molina, G. (2013) Autonomía investigativa: Principio del conocimiento. Congreso Internacional de Investigación Científica Multidisciplinria "ICM 2013".
- Mercado Salgado, P. García Hernández, P. (2016) El capital intelectual en la gestión de la universidad pública: un medio para sus fines. ISBN: 978-607-422-783-3. Universidad Autónoma de Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66109/LibroCienUP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya Agudelo, César Alveiro, & Boyero Saavedra, Martín Ramiro (2016). el recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2),1-20.[fecha de Consulta 6 de Abril de 2020]. ISSN: 1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357947335001>
- Mora-Cifuentes, P. M. (2016). Conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes constructores de paz. *Mundo FESC*, 6(11), 72-79. Recuperado a partir de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/84>
- Morín, E. (2006) El Método VI: Ética. Madrid: Ediciones Cátedra
- Ortiz Méndez, Pedro (2008). Valoración cualitativa del Capital Humano en la Universidad Pública. Tesis Doctoral Laureada. Convenio Doctorado en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional del Táchira (UNET) con la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR). Venezuela
- Parada Puentes. A. (2018). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56. Recuperado a partir de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Primo, W., y Turizo, H. (2016). Emprendedor y empresario: una construcción desde la dinámica del pensamiento económico. *Inquietud Empresarial*. Vol. XVI (1), 13-52. file:///C:/Users/Ender/Downloads/7625-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19978-1-10-20171217.pdf
- Quiñones, Elkin, & Ureña, Yan Carlos, & Carruyo, Norcelly (2016). Smart City: visión futurista del sociedad del conocimiento en el departamento sucre-Colombia. *Negotium*, 12(35), 3-18.[fecha de Consulta 7 de Abril de 2020]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=782/78248283002>

- Robles Cortez, J. Zárate Cornejo, R (2013) Impacto del capital intelectual en facultades de negocios de las universidades públicas. Sotavento M.B.A. No. 22, julio-diciembre, 2013, pp. 68-81. file:///C:/Users/Ender/Downloads/Dialnet-ImpactoDelCapitalIntelectualEnFacultadesDeNegocios-5137626.pdf
- Rincón, (2008). Producción y Gerencia del Conocimiento en la Universidad de los Andes en Venezuela. Revista digital de Universidad y Sociedad del Conocimiento. RUSC. Vol 5. No. 1
- Stewart Thomas, A (1998). "La nueva riqueza de las organizaciones: El Capital intelectual". Editorial Granica.
- Suarez A, Fajardo L, Barrientos E, y Ríos Y. (2017) Estrategias pedagógicas de micro finanzas a los estudiantes del Colegio Municipal Aeropuerto. Revista Convicciones Vol.8 N.4. Recuperado de: <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/232>
- Taylor, S. J. y Bodgan, R. (1992). Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de los significados. España. Ediciones Paidós.
- Torres Citraro, L. (2014) La importancia de los activos intangibles en la sociedad del conocimiento, *Revista La Propiedad Inmaterial* n.º 18, Universidad Externado de Colombia, pp. 5-34. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/propin/article/view/3905/4341>
- Valdés I. (2006) Conocimiento es futuro: hacia la sexta generación de los procesos de calidad. 420 p.p. isbn 970-91643-0-9. 1996. Editorial Centro para la Calidad Total y la Competitividad, 133-1 col. Cuauhtémoc 06597, México, DF.
- Villegas González, E. Hernández Calzada, M. Salazar Hernández, B (2017) La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México. Contaduría y Administración. DOI: 10.1016/j.cya.2016.10.002