

LAS DIFERENTES POSTURAS CRÍTICAS ALREDEDOR DEL CAPITAL HUMANO Y SU MEDICIÓN EN LA CONTABILIDAD.

Asesor: Dr. Ángel David Roncancio García

Jurados: Dr. Gustavo Mira

Dr. Ramón Peraza

Estudiante: José Alberto Velásquez Trejos

Código: 2301766

**16 de Abril de 2013
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
BOGOTA**

INDICE

Introducción	5
Definición del problema	7
Tipo de Investigación	8
Justificación	8
Utilidad	9
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	11
CAPITULO 1. 2. DIFERENTES ALCANCES DEL RECURSO HUMANO	11
2.1 Diferencia Entre Valoración, Medición Y Cuantificación	11
2.2 Diferencia entre Recurso humano y Capital Humano	12
CAPITULO 2. 3. TEORIAS DE LA CONTABILIDAD SOCIAL	14
3.1 Capital Humano, Capital Estructural y el Capital Relacional	18
3.2 Tipos de Escala de Medición	25
3.3 Evaluación Del Rendimiento	28
CAPITULO 3. 4. DIFERENTES MODELOS, TEORÍAS DE LOS RECURSOS HUMANOS APLICADOS EN ORGANIZACIONES	32
4.1 Diferenciación Entre Los Distintos Modelos De Recurso Humano	35
Modelo Cuadro De Mando Integral	36
Modelo de Canadian Imperial Bank	38
Modelo Navegador Skandia	38
Modelo Monitor de activos intangibles	40
Modelo Intelec	40
Modelo de Valoración y Gestión	41
Modelo Knowledge Value Added	42
CONCLUSIONES	44
BIBLIOGRAFIA	46

INDICE DE TABLAS Y CUADROS

Cuadro 1: Tipos De Escala De Medición De La Valoración No Monetaria	26
Cuadro 2. Base de datos de la búsqueda por año por autor y por título	32
Cuadro 3. Actividades Y Tiempo De Ejecución	45
Figura 1. Técnicas De Evaluación Del Rendimiento	29
Tabla 1. Elementos del Paradigma Radical	17
Anexo 1. Matriz de Autores	59

INTRODUCCIÓN

El trabajo presentado a continuación describe las diversas posturas críticas desde la contabilidad sobre el recurso humano y como estas se han ponderado al interior de las organizaciones. Es claro que la dirección de las empresas valoran las cifras exactas, fijas, y los datos están rodeados de explicaciones simples en las que las respuestas corresponden a gastos incurridos. Pero la contabilidad nos abre un mundo de enfoques diferentes en los que podemos basarnos para que las cifras no sean estáticas, y los gastos de nómina no sean tomados solo como unos servicios gastados por unos terceros.

Este problema se ha presentado a través de los tiempos; por ejemplo en la antigüedad los caciques tenían algunas familias en su poder, y estas familias prestaban sus servicios con lealtad y firmeza, ya sea porque nacieron en esta situación o porque fueron vendidos por esclavistas. Estas personas que vendían a otros recibían una paga por un producto el cual quedaba a nombre del jefe o cacique, y este a su vez tomaba todos los derechos sobre este individuo, a esta figura se le conocía como esclavo. Aunque parezca increíble no es muy diferente a la situación que vivimos en estos momentos, donde el empleado presta todos sus servicios al empleador y por la transacción se recibe una remuneración ya sea en salario o en su equivalente, y el empleador recibe un producto terminado ya sea un bien o un servicio, en este caso la figura se denomina empleado.

Este contrato de subordinación ha existido en toda la historia entre jefe y subalterno y han tenido infinidad de nombres, pero lo que realmente nos interesa en este texto es el trato y la importancia dada en cada situación al subalterno o subordinado, el cual presta su fuerza de trabajo ya sea por una compensación o por un beneficio propio, este esfuerzo y tiempo gastado es denominado recurso humano, y este se define como cualquier fuerza de trabajo que se desempeña en cualquier lugar y en cualquier momento. Este trabajo cuando es calificado y presta cierta educación se denomina capital humano, este debe ir

sumado a otros dos elementos para que se pueda llamar capital intelectual. Estos elementos son: capital estructural y capital relacional.

El recurso humano y todos sus componentes se podrán observar más adelante en el texto, porque después de haber dado una revisión detallada de varios textos en los que hablan de recurso humano, capital intelectual y su desarrollo en las empresas. Posteriormente observaremos las perspectivas críticas de algunos autores donde revisamos temas relevantes del capital de la organización. Se estudiarán estos temas basados en los diferentes modelos de cuantificación y teorías objetivas y subjetivas del capital humano.

Esta revisión documental fue basada en cuatro principales bases de datos como lo son: Scielo, Dialnet, Redalyc y otros textos tomados de Google Académico, con diferentes opciones de búsqueda, todas relacionadas con capital humano. Se revisaron más de ochenta textos semejantes con el tema, pero solo se escogieron 38 textos los cuales indicaban una mayor afinidad a las perspectivas críticas del recurso humano, de estos textos se eligieron algunos en definiciones y conceptos, para poder determinar cada uno de estos. Modelos y teorías, para poder conocer más sobre las bases de donde se han guiado los diferentes autores para hablar de capital humano.

En el capítulo uno, se observará las diferencias de algunos significados que pueden causar confusión y su buena utilización para un mejor manejo de los términos, el capítulo dos nos habla de las diferentes técnicas de valoración del capital humano, sea monetaria o no monetaria. En el tercer capítulo se presentarán algunas perspectivas críticas basadas en modelos de cuantificación y valoración del capital humano.

Se alcanzó el objetivo de realizar una revisión en la literatura Latinoamericana de los autores que hablaron del recurso humano, sus diferentes perspectivas críticas y como se enmarcaron en cada uno de los modelos y teorías. Adicionalmente se

hizo una revisión de los casos prácticos en que se basaron algunas situaciones que afectaban algún sector en específico, como el de servicios.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En la profundización de la contabilidad enmarcada en lo social, donde la valoración del capital humano sería lo más importante, se han dejado de lado algunos factores importantes y se le han dado prioridad a otros puntos de vista, como lo son; las ganancias y utilidades, en donde el valor de las compañías se miden por las cifras arrojadas, más que por el capital humano.

Del total de las compañías, una muy pequeña porción hace una buena valoración de su recurso humano, dándole una buena importancia y categoría, las demás tratan de obviar este factor intrínseco de las empresas, y minimizan la valoración de este recurso y reconocen lo más bajo. En la conceptualización de la valorización de estos recursos y sus procesos se reconocerá las diferentes posturas críticas de los diferentes autores que han hablado de estos temas, y se enfocará en una revisión de esta información para poder determinar la valorización y cuantificación del capital intelectual en las compañías.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuáles son las diferentes perspectivas-posturas críticas sobre la valoración y cuantificación del capital humano en la empresa y sus incidencias en la disciplina contable?

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo descriptiva-interpretativa en donde se utilizara técnicas de revisión documental de la bibliografía planteada para resolver el problema del capital humano y/o capital intelectual enmarcado dentro de la disciplina contable. A fin de que con este tipo de investigación se pueda ver la utilidad de las teorías de los diferentes autores que han hablado del tema del capital humano y/o capital intelectual, en su representación contable.

JUSTIFICACIÓN

La contabilidad en la actualidad se encarga de desempeñar un papel importante en las compañías estructurando empresas y ligando todos los objetivos en una misma meta, para poder hablar de una buena organización. Con el pasar de los días esta idea no esta tan clara, ya que para la gran mayoría de organizaciones el papel fundamental de la contabilidad no se está cumpliendo, ya que pasa de una determinación de control a solo una necesidad empresarial. Esto queriendo repercutir en que la profesión contable que quiere dar una buena perspectiva, aunque hay muchas personas que tratan de opacar la tarea de lo contable, es muy triste ver que los integrantes de un gremio no se sepan unir para poder dar a conocer lo bonito que puede ser la contabilidad. Todo se lo dejamos a unos pocos que denigran la profesión contable, y que esto sin quedar impune, hacen que los demás nos puedan estar juzgando.

Por esta razón este trabajo enmarcara el tema del capital intelectual. Porque si no se hablan los temas concernientes a la profesión contable esta se desvirtuara y se seguirá tomando como subvalorada.

En este escrito se hablara de las diferentes perspectivas criticas que tienen algunos autores que hablan de recurso humano "sus alcances y sus desventajas" aunque este tema deba ser el más importante para las empresas, esto es solo una

falacia, porque los dueños y administradores de las empresas solo ven en la contabilidad un sinónimo de cuadrar un debito o un crédito y que la partida no se dañe. Esto va mucho más allá, ahora las nuevas ciencias sociales hacen que el contador sea mucho mas integral y de mucho más de sí mismo, y de sus conocimientos, aprendiendo parte legal, administrativa, y funcional. Esto hace que la profesión contable pase de solo manejar cifras y vea otros contextos sociales.

UTILIDAD

La valoración de las empresas respecto al recurso humano y/o capital intelectual están como un elemento fundamental, ya que sin empleados y sin una buena estructura organizacional las empresas no podrían subsistir, estos dos elementos están ligados a la misión, visión y objetivos de la empresa, donde se evidenciara los puntos de vista de los diferentes autores, observando la importancia del reconocimiento y el trato del capital humano.

Es útil para las empresas y personas que quieran observar las diferentes posturas de autores que evidencian la realidad del recurso llamado valor agregado, además las compañías se empeñan en ver el desarrollo del capital humano como un elemento más, dejándolo sin importancia a estos componentes y sin el reconocimiento hacia la realidad, es por esta razón que se evidenciara la importancia del recurso humano en las organizaciones mas que cualquier otro recurso que pueda existir en las mismas.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir las diferentes posturas críticas que se han desarrollado sobre la valoración y cuantificación del capital humano en la revisión de la literatura de la disciplina contable.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las posturas o tendencias críticas de la cuantificación del capital humano.
- Identificar los principales cuestionamientos a los modelos tradicionales de valoración y cuantificación del capital humano.
- Describir la producción académica en la revisión de la literatura de la disciplina contable.

2. DIFERENTES ALCANCES DEL CAPITAL HUMANO

Existen diferentes términos que pueden causar similitud de conceptos, a continuación se diferenciarán algunos para observar mejor cada uno de los temas que estamos tratando.

2.1 Diferencia entre valoración, medición y cuantificación

Podemos observar diferentes posturas para determinar el valor de algo o de un objeto, existen algunos conceptos que nos pueden decir el significado de valor. En primera instancia tenemos que es *“valoración es el proceso de observar cuidadosamente la labor que los trabajadores han realizado para comprender como están desarrollando el trabajo, y poder determinar el grado de utilidad que están aportando”*(Caballer, 1998, p 1). El concepto de valoración como un proceso de observación que evalúa los desempeños inherentes al trabajo sabiendo si es útil o no, Por su parte *“la medición es un tipo de observación rigurosa realizada en condiciones controladas y frecuentemente referida de algún modo a patrones. Es una descripción rigurosa e inequívoca que tiene un significado constante para una comunidad científica y profesional. Medir es sustituir sistemáticamente las cosas o sus propiedades por números, de tal modo que podamos usar los números como si se tratase de lo representado”* (Chiner, 2004, p 3). El concepto de medición también tiene la cualidad de observar patrones de sustituir y cambiar propiedades por números, De otro modo, *“la cuantificación es el proceso de convertir determinada información o de datos en números o algún tipo de dato en cantidad, hace referencia a la idea de cantidad, algo puede ser contado”* (Fomer, 2007, p 213). En el concepto de cuantificación cambia la información en números para hacer referencia a una cantidad. Observar estos elementos es importante debido a que nos aclaran los conceptos para un mejor desarrollo del contenido.

Por otra parte además de los conceptos antes mencionados, existen otros en la legislación Colombiana que nos muestran otra faceta de estos mismos conceptos, entendidos de forma contable para poder medir el valor de la empresa. Se entiende por Valoración o Medición:

“los recursos como los hechos económicos que los afecten deben ser apropiadamente cuantificados en términos de la unidad de medida. Con sujeción a las normas técnicas, son criterios de medición aceptados el Valor histórico es la representación del importe original consumido u obtenido en efectivo, o en su equivalencia en el momento de realización de un hecho económico. El Valor actual o de reposición es el que representa el importe en efectivo, o en su equivalente, que se consumirá para reponer un activo o se requerirá para liquidar una obligación. El Valor de realización o de mercado es el que representa el importe en efectivo, o en su equivalente, o que se espera sea convertido un activo o liquidado un pasivo en el curso normal de los negocios. Y el Valor presente o descontado es el que representa el importe actual de las entradas y salidas netas del efectivo, o en su equivalente, que generaría un activo o un pasivo, una vez hecho el descuento de su valor futuro a la tasa pactada...” (Decreto 2649, art 10).

De esta manera entendemos que la contabilidad difiere a la valoración, como una medida la cual da significado específico a cada suceso que pueda ocurrir en la compañía, donde los hechos económicos dan a entender que tienen una medida. Los diferentes valores como el histórico nos indican los hechos económicos obtenidos durante el tiempo de la compañía. En el significado de valor actual indica que es un activo que posiblemente se pueda consumir. En el significado de valor de realización quiere decir que es efectivo que se pueda convertir entre activo o liquidar un pasivo. En el significado de valor presente son las salidas o las entradas de efectivo que puede generar un pasivo o un activo en el momento presente. Todo esto tomado en un transcurso normal de un negocio, entendido como el día a día.

2.2 Diferencia entre Recurso humano y Capital Humano

Pueden existir varios conceptos que nos definen lo que quiere decir Recurso Humano y lo que quiere decir Capital Humano, estos significados pueden causar confusión debido a su gran similitud en dialéctica y porque a simple vista podrían verse igual, teniendo en cuenta lo anterior se vio la necesidad de aclarar el

concepto, razón por la cual tomaremos algunos apuntes de Díaz (2012) quien define lo siguiente:

"En general, de acuerdo a sus aportes, se podría resumir el concepto de recurso humano como la suma de conocimientos y habilidades que poseen las personas que hacen parte de una organización, mientras que el capital humano lo integraría además con la salud, la actitud y la calidad de sus hábitos de trabajo, permitiendo aplicarlos y emplearlos con rentabilidad.(...) Lo anterior significa que no es suficiente contar con empleados talentosos, sino que se deben brindar las herramientas que los motiven a poner tales capacidades al servicio de la organización. Para desarrollar y potenciar cualquier talento es importante invertir en él, convirtiéndolo, en este caso, en un activo para la organización. (...) el carácter paradójico que puede surgir con la inversión puede generar capital humano.

La relación entre los empleados y la empresa, generalmente vista como una relación donde el primero trabaja para el segundo y le genera ingresos, debe ser vista de otra manera, como una relación de beneficio mutuo. Los medios de producción están en la mente y las manos de los trabajadores, por lo que dejar de entender a los empleados como simples recursos humanos y pasar a considerarlos socios de la organización por su inteligencia, habilidades y destrezas se hace fundamental para el éxito empresarial".(Becker & Chiavenato, 1999(Citado por Díaz,2012)).

Los recursos humanos son el capital más valioso de la compañía y por supuesto es la suma de conocimientos y habilidades que poseen las personas a disposición de las organizaciones para realizar un óptimo trabajo esto de la mano con la educación porque juega como un papel importante para el crecimiento de de la productividad laboral según lo denota Villalobos (2009, p 277) *"Estudios recientes relacionan a este enfoque con el crecimiento económico en economías abiertas, donde la educación dentro de la apertura económica tiene un papel importante para el crecimiento de la productividad laboral que impacta al desarrollo..."* valga aclarar que el noción de recursos humanos está subvalorada debido a que se utilizaba como una respuesta a ciertos criterios de búsqueda de las compañías, pero ahora en día este concepto ya no se utiliza porque las personas que componen las organizaciones se les llama capital humano, el cual integra las

organizaciones como un todo y es de donde emana la contribución y el valor agregado.

El concepto de Capital humano va más enfocado en la organización ya que está dirigido a la rentabilidad y el crecimiento de la misma, entendiendo que la empresa es la que otorga las herramientas necesarias para la optimización de los procesos y su vez debe facilitar los conocimientos, brindar las capacitaciones y formaciones necesarias para que el personal crezca tanto profesional como laboralmente aumentando sus habilidades.

Este beneficio es mutuo porque el Capital Humano presta su capacidad intelectual en pro de recibir un beneficio, sea salarial o en su equivalencia, y la empresa recibe los servicios ejecutados para poder cumplir con su misión y visión.

Las organizaciones que desean que su personal este actualizado en conocimientos, se ven favorecidas en la maximización de las utilidades, anulando los resultados desfavorables y aumentando el éxito de la sociedad.

3 TEORÍAS DE LA CONTABILIDAD SOCIAL

Las diferentes teorías de la Contabilidad Social, dan un gran rango de elementos que pueden valorar el recurso humano en las compañías, pero hay que tener en cuenta una diferenciación entre este y el capital intelectual, en donde se enmarcan y muestran las diferentes posiciones.

Los diferentes argumentos que plantean todas las teorías Contables se basan en otras ciencias más compactas, que le pueden dar una mejor visión en lo que pueden obtener y percibir de la contabilidad aplicada, puede entenderse como teoría todo lo que puede argumentarse, criticarse y poderse incluso dar otra opinión, teniendo que esta pueda ser más convincente que la anterior, por esta

razón podrían modificarse las condiciones de estas según lo indica Vázquez (1996, p 148)

“... cuando las valoraciones que puedan hacerse de una teoría científica sean en parte subjetivas, ya que están condicionadas por factores contextuales, esto no significa que forzosamente no sean inmunes a una argumentación racional, estando abiertas a la críticae, incluso, a un cambio de opinión a partir de buenos argumentos y de la modificación de las condiciones contextuales”

De esta manera se entiende entonces que las teorías se utilicen según su argumento o su aceptación, por lo cual hablamos de teorías de contabilidad social enmarcadas en algunos paradigmas que podrían estar cambiando al pasar algunos años, donde algún autor quiera darle un trasfondo diferente donde critique alguna teoría y argumente una nueva.

Podemos observar más adelante el concepto el cual nos explica un poco más las teorías de la Contabilidad Social, donde sus principales teorías son: Paradigma funcionalista o de mercado, Paradigma interpretativo o Social y Paradigma Radical.

Además para poder hablar de lo social debería haber un balance social el cual es interpretado como contabilidad social y mide el impacto social, que va conjunto a la responsabilidad social y según lo denota Maldonado (2000, p 4):

“El balance social se puede interpretar desde diferentes puntos de vista... lo tomaremos como la adecuada distribución de los recursos (capital principalmente) dentro de cada uno de los miembros de la sociedad... intención que tiene de referirse a la herramienta o instrumento de medición del impacto social, junto con la responsabilidad social de la empresa privada y pública en la sociedad”

Podría decirse entonces que para hablar del balance social se toman diferentes recursos de capital y tiene una medición del impacto social, esto podría referirse entonces a un capital social donde lo micro y lo macro afectan los recursos de la

compañía, donde Vargas (2005, p 8) indica *“se integra lo micro y lo macro social sobre la base de la teoría de la elección racional considerando el capital social como recursos de los actores en forma de obligaciones y expectativas, capacidad de influencia de la estructura social”*

Las teorías de la contabilidad social se definen en tres paradigmas los cuales se enmarcan en: Paradigma funcionalista o de mercado, quien se basa en las diferentes teorías como lo son la económica y la clásica y es observada hacia diferentes objetivos como lo son, Información de tipo social útil para los accionistas y el mercado financiero además que satisfacen con esta información al enfoque social a través de un libre mercado. Desde otra postura tenemos el: Paradigma Interpretativo o Social, que es basado en argumentos sociales que generan información social para las entidades económicas, y sus principales objetivos de satisfacción son, la información útil para los empleados, clientes y público en general, incluyendo que esta información contenga una naturaleza moralmente empresarial. Por otra parte tenemos el paradigma radical

Las teorías de la contabilidad social según Díaz (2003) dan referencia a:

- Paradigma Funcionalista o de Mercado: Son las teorías que están basadas en la teoría económica neoclásica, son las que están relacionadas con el mercado.
- Paradigma Interpretativo o Social: Es basada por argumentos de información social generada por entidades económicas.
- Paradigma Radical: Son argumentos teórico críticos, que se basan en un modelo de sociedad alternativo. Una de las teorías dominantes es la Economía Política que rechaza las soluciones de mercado.

Estas teorías nos dan argumentos que nos ayudan a entender los principios del capital humano enmarcados en la contabilidad social, dando sus primeros pasos argumentándose en las teorías funcionalista o de mercado, donde su principal aporte fue explicar la presentación de información, su primera información social fue tener al día a los accionistas y los mercados financieros para influir en la valoración de las acciones, y por su puesto en toda la empresa.

Los paradigmas interpretativos o sociales son los que otorgan información a los demás componentes de la organización como lo son, empleados, proveedores y clientes. Estos informes son importantes para decirle a la sociedad si las organizaciones están cumpliendo con los estándares, o si tienen una buena responsabilidad social, indicando en qué posición se encuentran. Las empresas observan estos informes como algo sin importancia, pero a su vez lo utilizan como argumento para establecer una moral empresarial, haciendo creer que están cumpliendo con las normas y políticas que la sociedad ha impuesto.

El Paradigma Radical está planteando pensamientos críticos entendiendo otro modelo de sociedad donde no apoyan la teoría del mercado y dicen que todo lo domina la Economía política. Mathews(1992) (Citado por Diaz, 2003, p 1):

Tabla 1 Elementos del paradigma radical

El mercado se debe abolir y perder la supremacía en la asignación de recursos para que no haya dependencia de la sociedad.
La profesión contable está mentalizada en mantener unida las partes del conflicto social (capital)y excluyendo la parte del capital de trabajo.
Los contables ignoran el alcance para el que la disciplina ha sido y está siendo construida dentro de la sociedad.
La contabilidad como disciplina debe cambiar para rendir cuentas de las relaciones sociales de una forma más amplía a la actual.

Los contables, auditores, profesores de contabilidad y estudiantes deben darse cuenta de que tienen la oportunidad de tomar parte en el conflicto social a través de sus relaciones sociales.

La contabilidad social es deficiente tal como es presentada por la mayor parte de la literatura, ya que únicamente considera la presentación de informaciones adicionales y no considera la posibilidad de cambios en la propiedad de los recursos de capital. Además regula el mecanismo del mercado en lugar de eliminarlo de forma completa.

Elaboración propia, adaptado de Mathews (1992) (Citado por Díaz, 2003, P 1):

3.1 Capital Humano, Capital Estructural y el Capital Relacional

Con la información anterior podemos ver que la contabilidad en todos sus aspectos y según lo ven los usuarios tienen varios errores, problemas, conflictos, en algunos casos no conocemos los alcances de nuestra carrera, y no tenemos una información clara y específica según lo denota (Díaz, 2003, P1). Cada uno de estas quejas y reclamos que tienen estas personas, son las críticas con las que a diario se vive, y con las que se tienen que lidiar. Se tomo en cuenta los pensamientos del autor, porque permiten evidenciar la crítica constante que recibe la Profesión Contable no solo en Colombia sino en cada uno de los países.

En este texto estudiaremos el último ítem de los pensamientos planteados con anterioridad del cuadro de Díaz (2003, p 1), por supuesto tomamos esta idea porque es la que nos define nuestro tema de contabilidad social y propiedad de los recursos de capital. Estamos de acuerdo con el autor cuando nos plantea que la presentación de nuestra información en la literatura es deficiente, porque no le damos el valor adecuado a cada uno de nuestros componentes internos como lo son, el Capital Humano, Capital Estructural y el Capital Relacional (González, 2010, p 120). No se le da el valor adecuado en las compañías porque estas solo siguen sus objetivos y a pesar de los muchos estudios que han demostrado la

relación y las ventajas se evidencia como lo muestra Ugalde (2011, p 1) *“Muchos estudios se han hecho para medir el capital intelectual de las empresas, pero pocos demuestran su relación con la creación de ventajas competitivas que se transformen en utilidades”* y por supuesto en la generación de utilidades por encima de cualquier cosa.

Para poder observar mejor el termino capital intelectual se debe ver por medio del capital de la empresa, sus componentes, activos como lo son: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional, la reunión de estos tres capitales da como resultado el capital intelectual que para González (2010 p120): *“Capital Humano. Se refiere a las capacidades y compromisos que hacen parte del conocimiento de las personas; se articulan allí, las competencias, la capacidad de innovar y mejorar, la motivación y el compromiso”*. Sen (1998, p 6) *“Capital Humano. Todo estudio empírico sobre experiencias exitosas de desarrollo ha demostrado el papel crucial que desempeña una acumulación de capital”* Agreda Merino (2007, p 18) quien indica: *“capital humano como conjunto de experiencias, actitudes y valores”* Además para mejorar el concepto y según los aportes de Mantilla (2000, p 1) que define: *“La clave para el entendimiento de lo relacionado con capital intelectual radica en el reconocimiento del impacto de la economía de mercados y la tecnología de la información están teniendo en el mundo actual”* indicando esto que todo el capital intelectual está conectado con la economía informática y la tecnología que son la pieza fundamental para el éxito.

Para algunos autores, como Díaz (2001)(citado por González, 2010, p 120) este tipo de capital describe la experiencia personal y el saber integrado, tanto al conocimiento explícito, como al tácito; entonces, la capacidad de aprender es la base de los otros dos tipos de Capital Intelectual.

El Capital Humano se refiere al saber propio de las personas; viene a recoger principalmente conocimientos, saberes y capacidades que los miembros de las comunidades dominan; claro está que este cumulo de saberes se adquiere mediante

procesos de socialización, educación, capacitación y comunicación"(González, 2010, pags 122-123).

Estos tres componentes muestran el contenido del capital intelectual, y tenemos entendido que son el capital más importante de la compañía, con sus tres elementos que hacen referencia al capital humano, que son todas las experiencias y conocimientos de las personas que componen la sociedad. Capital estructural, es la conformación de todo lo tangible de la compañía donde se entienden las máquinas, los computadores, toda la estructura organizacional que ayude al recurso humano con su labor, y capital relacional, es el capital que rodea la empresa sean clientes, proveedores etc. todas las relaciones con las que tiene que ver la compañía para su libre desarrollo y cumplimiento de su objeto social.

Estas mediciones están dadas por que para la gerencia es de vital importancia conocer sus gastos y costos de cada periodo que según Lacouture (2003, p 1) indica:

"Dado que los costos asociados a los empleados adquieren un porcentaje significativo, la medición del retorno de esa inversión es una actividad esencial de la gerencia; especialmente, si se conoce que la información transformada en acción inteligente aplicada al negocio para generar mayor valor, es por definición un activo el cual, sin embargo, es de carácter intangible y por tradición algo esquivo a sistemas de medición y gestión"

Adicional a todos estos recursos con los que puede contar la compañía, el capital intelectual hace *"referencia al conjunto de activos intangibles que poseen las empresas, y que conjuntamente con los activos tangibles, forman parte de su patrimonio. Cada vez es mayor el número de empresas que se preocupan por gestionar adecuadamente su capital intelectual en virtud de su relevancia en el diseño e implantación de la estrategia"* (Alama, 2008, p 56). Son de suma importancia así como lo menciona el texto, porque aun cuando tengamos unos activos intangibles excelentes y contemos con la última tecnología la empresa no podrá tener un buen capital intelectual ya que no cuenta con un recurso humano idóneo, capaz de manejar el capital intelectual adecuadamente *"conjunto de*

activos de una sociedad que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa en el futuro” (Euroforum, 1998, P15 (Citado por Alama, 2008, p 56)) la innovación juega un papel importante para que el capital intelectual sea idóneo, Ugalde (2011, p 1) quien indica *“La innovación implica la renovación del conocimiento o el uso diferente del viejo conocimiento para diseñar, crear y desarrollar nuevos”* Aunque no se reflejen en la contabilidad, sabemos que existen y que permanecen en el anonimato, esto puede darse por dos razones, la primera es porque no se ha aceptado ninguna postura para que se puedan reflejar en los estados financieros o balances, y la segunda porque las empresas no desean que esto se vea reflejado ya que si aceptan este hecho como verdad, y cuantifican el capital humano como un activo y no como un gasto, las empresas tendrían un valor exagerado en sus informes y podrían dar una utilidad mucho mayor de la actual, pero hasta el momento nadie lo ha podido compactar y relacionar para que todos lo puedan aceptar.

Podemos pensar que el capital humano solo podría ser un activo intangible en un nivel abstracto o en la propia realidad porque basados en diferentes autores podemos definir que el recurso humano es un valor que se asemeja a un activo, donde este valor agregado no es tan pragmático como otros activos en que podrían llegar a tener un termino de vida “vida útil” sino que podrían llegar a referenciarse como un valor productivo futuro el cual se mediría por medio del conocimiento y las vivencias del medio donde la valoración debe ser netamente objetiva. Para poder verificar los alcances del capital humano deben observarse las definiciones que tiene el Capital Intelectual

“Las últimas definiciones publicadas de capital intelectual e intangible no incluyen, sin embargo, referencias a los pasivos intangibles. Viedma (2007) define el capital intelectual como el conocimiento y otros intangibles que crean o producen valor en el presente, y aquellos conocimientos y otros intangibles que pueden crearlo o producirlo en el futuro. Apoyándose en la teoría de los recursos y capacidades, Kristandl y Bontis (2007) proponen que los intangibles son recursos estratégicos que permiten a las organizaciones crear valor de manera sostenible, y que por tanto no están a disposición de un elevado número de empresas. Éstos conducen hacia un

potencial de futuros beneficios, los cuales no pueden ser apropiados por otros y no son negociables ni transferibles al mercado". (Simó& Sallan, 2008, p 70).

Este concepto de capital intelectual, se define como: el conocimiento y otros activos intangibles que pueden crear y producir valor sostenible para las organizaciones que no es transferible al mercado sino que el valor se ve reflejado en la empresa.

Las definiciones que se refieren a la obtención de beneficios futuros plantean un problema de medición: si aceptamos estas definiciones, la evaluación del capital intelectual sólo puede ser retrospectiva, pues sólo podremos evaluarlo una vez se hayan producido estos beneficios futuros.

"Si quisiéramos evaluar el capital intelectual presente deberíamos considerar todos los conocimientos presentes, pues no podremos diferenciar con certeza cuáles de ellos producirán valor en el futuro, o bien tener en cuenta sólo aquellos recursos inimitables y no sustituibles, y que generan valor en el momento presente. Aceptar esta definición supondría asumir que aquellas organizaciones sin ventajas competitivas claras, no basadas en recursos inimitables y no sustituibles, carecen por completo de capital intelectual" (Simo& Sallan, 2008, p 70).

Podemos entender que una organización sin los recursos adecuados como lo son las ventajas competitivas, es más susceptible de poderse perder en su objeto social para el cual fueron creadas. Encontramos otra definición para capital intelectual el cual lo definen como: *"El capital intelectual es el conocimiento propiedad de la organización (conocimiento explícito) o de sus miembros (conocimiento tácito) que crea o produce valor presente para la organización"* (Simo& Sallan, 2008, p 71).

Este valor presente que habla el autor es el que ayuda a crear ventaja competitiva ante las demás organizaciones, además el conocimiento explícito, es el que tiene la empresa a favor del recurso humano, y el conocimiento tácito el que está en cada uno de los miembros de la organización.

Para profundizar un poco más en recurso humano y su alcance, es oportuno coincidir con el autor y hablar de capital intangible ya que por su término semejante con capital intelectual pueden causar confusión, por esta razón nos basaremos en las definiciones que otorgo Simo& Sallan (2008) y presta atención exclusiva haciendouna comparación entre los conocimientos de capital intangible y la NIC 38 En donde se pueden observar el concepto que le da el autor a activo intangible:

"Los activos intangibles han sido definidos según la NIC38/IAS38 como aquellos activos identificables de carácter no monetario y sin apariencia física, que se poseen para ser utilizados en la producción o suministros de bienes y servicios, o para ser arrendados a terceros o para funciones administrativas, y que son identificables y controlados por las empresas como resultados de eventos pasados, y de los que se espera que fluyan beneficios económicos futuros. Desde un punto de vista contable, podemos estar totalmente de acuerdo con esta definición, pero el hecho de que tengan que ser identificables imposibilita que activos intangibles como el propio capital intelectual puedan ser considerados. Por lo cual el autor propone: Activos intangibles son aquellos activos no monetarios y sin apariencia física que se poseen para ser utilizados en la producción o suministro de bienes y servicios"(Simo& Sallan, 2008, p 71).

Estos activos intangibles que posee la compañía son utilizados en su gran mayoría en la producción y en el suministro de bienes y servicios, y según la comparación de la NIC 38 se podría llegar a la conclusión que capital intelectual es un activo intangible, Lev (2001) (Citado por Sanchez, 2007, p 98) quien indica:

"...capital intelectual, activos intangibles y activos de conocimientos... estos tres términos han sido ampliamente utilizados en la literatura, si bien en la contabilidad se utiliza preferiblemente el de recursos intangibles, en la económica el de activos de conocimientos y en la de empresa el de capital intelectual"

Quien también nos dio un concepto de capital intelectual por la utilización en la literatura de este término, por otro lado también capital intelectual lo podemos

definir como, un activo intangible según Simo & Sallan (2008) quien lo define como:

"Luego el propio capital intelectual sería en sí mismo un activo intangible, aunque no el único. Otros posibles activos intangibles podrían ser la reputación de la empresa, el capital organizativo, el capital relacional, las patentes, etc. Para los pasivos intangibles, proponemos una definición integradora de las dos visiones: minoración y obligación:

Pasivos intangibles son aquellas obligaciones con los stakeholders de la organización, de carácter no monetario ni físico, cuya no satisfacción, provoca una depreciación de los activos intangibles de la organización." (Simo & Sallan, 2008, p 71).

Así podemos concluir entonces que capital intelectual es la diferencia entre activo intangible y pasivo intangible

"... capital intelectual es un activo intangible más, dentro de la variedad de activos intangibles que coexiste en cualquier organización. Utilizándose el termino en plural intangibles como sinónimo del conjunto de activos y pasivos intangibles de una determinada organización.

Capital intangible = Activos Intangibles – Pasivos Intangibles

A su vez, debemos matizar que hablar de conocimiento que produce valor es hablar de conocimiento aplicado, es decir en una línea similar a Ulrich (1998), es necesario que para que el conocimiento produzca valor exista la competencia y el compromiso organizativo suficiente para aplicarlo eficiente y eficazmente" (Simo & Sallan, 2008 , p 71).

Es así que podemos hablar que para qué el conocimiento genere valor debe existir competencia, para que el valor agregado pueda alcanzar su nivel optimo, y se puedan aplicar la eficiencia y la eficacia para poder medir si se están realizando de una manera adecuada los procesos.

En los componentes del capital intelectual podemos nombrar que es la sumatoria de los activos tangibles y los activos intangibles como los denota Martínez & Cegarra (2000, p 4) *“El activo intangible o capital intelectual se emplea para designar al conjunto de activos de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generaran valor para la organización en el futuro”*

Hay otro punto importante el cual no lo hemos mencionado y es el del salarial, el cual es un punto nostálgico, porque a pesar que la tecnología y el valor agregado esta mas inherentes en las compañías, este referente está bastante deteriorado, según Klingner (2000, p 161) *“... reconocen la necesidad de hacer reformas con miras a crear un sistema de merito... inhabilidad por atraer y retener empleados en puestos clave se ve impedida por los sueldos”* ya sean porque las empresas desean mas utilidades y reducen el devengo o porque hay ya un rango salarial el cual hay que cumplir.

3.2 Tipos de escala de medición

Existen técnicas de valoración no monetaria en las que se recogen informaciones relativas a determinadas cualidades del capital humano. Entre las más utilizadas se encuentra el modelo de Likert - Bowers. Para entender más claro estas valoraciones no monetarias se pueden entender en cuatro diferentes tipos de escalas de medición, podremos ver con más detalle en el cuadro 1:

Cuadro 1: Tipos De Escala De Medición De La Valoración No Monetaria

TIPOS DE ESCALA

IDENTIFICACION	TIPO/APORTE	NO APORTA	EJEMPLO
NOMINALES	Se clasifican los objetos en dos o mas categorias, el nivel de orden no tiene importancia. Proporciona la equivalencia de los individuos en relacion a los objetos	No diferencia los individuos de sus atributos	SI/NO
ORDINALES	Se basa en el orden de los objetos, la clasificacion se realiza según el atributo	No distingue los objetos, no se saben las distancias que separan a los individuos entre las unidades de medida	-De acuerdo -Totalmente de Acuerdo -Indiferente o Neutro -En desacuerdo -Totalmente en Desacuerdo
DE INTERVALO	Se basan en el conocimiento de las distancias de la escala	No se posee el principio metrico en el que se han construido la escala	Distancias de un metro
RAZÓN	Se basa en la construccion de distancias iguales en una escala, el metodo se encuentra estandarizado. Permite la comparabilidad entre individuos	N/A	N/A

Elaboración Propia, basado en *Tipos de Escala de Medición de la Valoración no Monetaria*, Tomada de (Ospina et al, 2003, pags 20-21)

En el cuadro anterior se puede observar muy clara la división que se le da a los tipos de escala de medición de la valoración no monetaria. Los tipos de escala que nos cuenta Ospina et. Al. (2003) se dividen así: Nominales, Ordinales, De Intervalo, Razón, cada uno de estos enmarca un carácter diferente de la medición y valoración en escala.

En la cuantificación no monetaria podemos tener las escalas antes nombradas, pero la escala de Likert es el método más utilizado de calificación y medición de actitudes:

“...Utiliza series de afirmaciones o ítems sobre los cuales se obtiene una respuesta por parte del sujeto. ...La presentación de este método de calificaciones sumadas para la medición de actitudes. La escala de Likert es una de las más utilizadas en la medición de actitudes, inspirada probablemente en la teoría factorial de aptitudes de Charles Spearman, quien construyó un método sencillo por la simplicidad de su elaboración y aplicación.

Bajo la perspectiva de considerar las actitudes como un continuo que va de lo desfavorable a lo favorable, esta técnica, además de situar a cada individuo en un punto determinado (lo que es rasgo común a otras escalas), tiene en cuenta la amplitud y la consistencia de las respuestas actitudinales. Desde su filosofía, la escala utiliza enunciados o proposiciones, es decir afirmaciones, sobre las que se tiene que manifestar el individuo” (Ospina et al, 2003, p 21).

La escala de Likert es probablemente una adaptación de la teoría factorial de aptitudes de Charles Spearman, la diferencia de este método es el rango de medición de la escala, ya que va desde la perspectiva más baja, hasta la perspectiva más alta utilizando afirmaciones en sus diferentes mediciones.

Las escalas de valorización no monetaria son las más utilizadas en el momento de evaluar el perfil de un trabajador y para la selección de personal, en donde su evaluación y verificación de aptitudes pueden elegir un buen candidato, para ir formando un buen capital humano en las organizaciones.

3.3 Evaluación del rendimiento

Figura 1. Técnicas De Evaluación Del Rendimiento



Elaboración Propia, basado en *Técnicas de evaluación del Rendimiento*, Fuente <http://www.cepvi.com/trabajo/rendimiento.shtml>

Estos términos para poder indicar que es valor y poder evaluar el rendimiento, se utilizan dos técnicas que pueden llegar a ser un poco delimitadas para poder definir el término evaluación del rendimiento, pero enmarcan lo esencial del concepto. El rendimiento y su concepto se deben definir como el valor agregado, es tener justo a tiempo y satisfacer las necesidades del cliente, y esto se debe al rendimiento laboral, donde se pueden diferenciar claramente los dos posicionamientos, donde el primero "objetivos" indica que el rendimiento laboral se puede evaluar de esta manera, en el cual se puede cuantificar el rendimiento y por esta razón se llega al valor agregado, un ejemplo claro es que se desarrolla en el cuadro 3, donde se indica, el número de ventas por día, midiendo de esta manera la productividad de un trabajador.

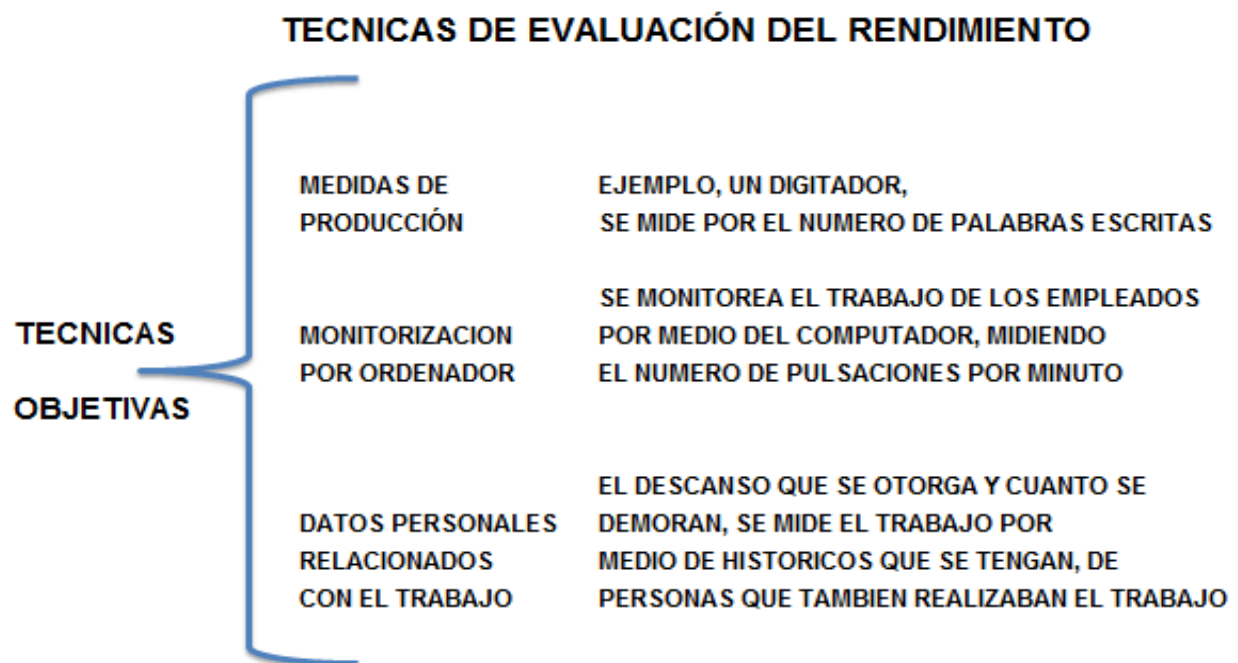
Por otra parte tenemos la perspectiva de la subjetividad donde el valor agregado y el rendimiento se evalúa por competencias, un ejemplo claro es el de los profesionales y ejecutivos, donde ellos por el conocimiento pueden dar un valor incalculable en cada uno de los procesos de la compañía.

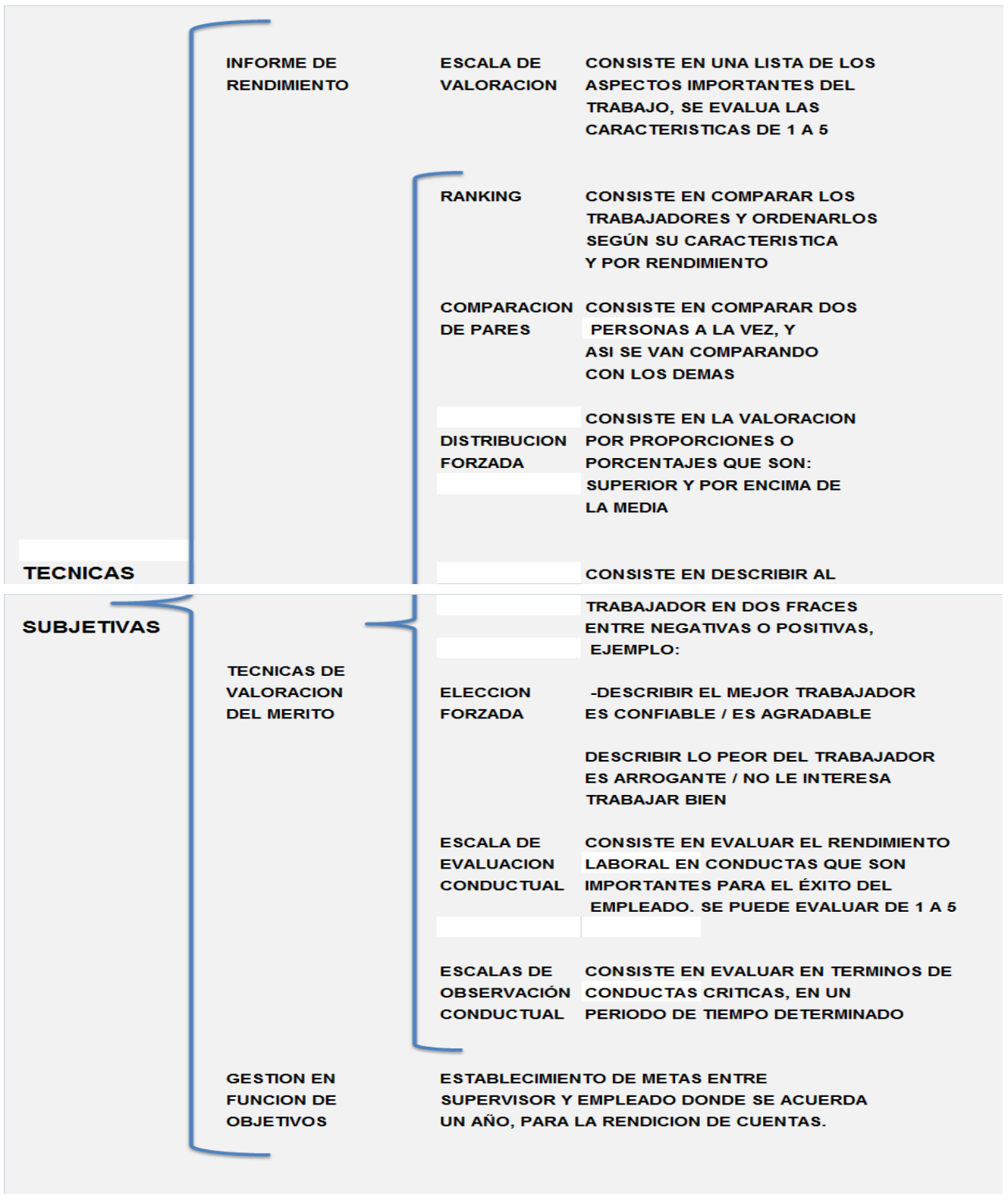
De esta manera podemos observar según Ramírez (2007, 136) quien indica

“se pueden trazar en dos corrientes distintas de pensamientos: Por un lado, la corriente de medición, centrada en la necesidad de desarrollar un nuevo sistema de información midiendo los datos no financieros a lo largo de los sistemas tradicionales financieros. De otro lado, la corriente estratégica, que ha estudiado la creación y el uso del conocimiento, así como las relaciones entre el conocimiento y el éxito o la creación de valor”

Dadas estas dos clases de medición podemos entender que la creación de valor se puede tener en dos vertientes, que se explicaran de una manera más puntual en el figura 2.

Figura 2. Técnicas de Evaluación del Conocimiento





Elaboración Propia, basado en, *Técnicas de evaluación del Rendimiento*, Fuente <http://www.cepvi.com/trabajo/rendimiento.shtml>

Cada uno de las perspectivas de valoración del rendimiento en capital humano se subdivide en técnicas las cuales se componen según el cuadro 4, el cual indica que se subdividen en:

-Técnicas Objetivas; son subdivididas en, medidas de producción, monitoreo por ordenador, datos personales relacionados con el trabajo, estas técnicas son las que se pueden evaluar de una manera escalar, ya que hay modo de poder cuantificar el resultado.

-Técnicas Subjetivas: son subdivididas en, informe de rendimiento, y está conformada por la escala de valorización. Las técnicas de valoración del merito que están conformadas en: ranking, comparación de pares, distribución forzada, escala de evaluación conductual, escalas de observación conductual. La técnica de gestión en función de objetivos, que está conformada por el establecimiento de metas entre el supervisor y el subordinado. Esta técnica se mide más hacia el proceso de jerarquía y nivel de ejecución en situaciones difíciles, esta manera de medir es un poco distinta a la anterior, debido a que es una técnica más abstracta. por lo que queda más difícil poder determinar su nivel de cuantificación.

Estas técnicas de evaluación del rendimiento son importantes, porque ya como su nombre lo indica, evalúan el rendimiento, esto quiere decir que los recursos humanos de una organización están siendo monitoreados y supervisados para que puedan ir persiguiendo los objetivos organizacionales como lo son la misión y la visión.

4 DIFERENTES MODELOS, TEORÍAS DEI CAPITAL HUMANO APLICADO EN LAS ORGANIZACIONES

Según la revisión documental obtenida de diferentes textos, podemos encontrar que tenemos dos grandes contextos que son; Lasteóricos, en donde están incluidos los modelos de evaluación del recurso humano, modelos y distintas técnicas que se encargan de medir el capital humano. En los documentos estudiados podemos observar 11 textos enfocados a la teoría con sus respectivos autores que enmarcan el capital Humanos. Además tenemos los casos, que son evaluaciones, observaciones y ponencias que se han desarrollado en el ámbito de los recursos humanos teniendo en cuenta sus diferentes enfoques como son la salud, la educación, etc., para este contexto tenemos la revisión de 13 textos en los que dan una observación a las perspectivas críticas de los recursos humanos.

El siguiente cuadro es la representación de la búsqueda obtenida de los diferentes autores, el año y el título de su libro o presentación.

Cuadro 2. Base de datos de la búsqueda por año por autor y por título

AÑO	AUTOR	TITULO
1996	ANGEL VASQUEZ, JOSE ANTONIO ACEVEDO, MARIA ANTONIA MANASSERO, PILAR ACEVEDO	CUATRO PARADIGMAS BASICOS DE LA ECONOMIA DE LA CIENCIA
1998	AMARTYA SEN	TEORÍAS DEL DESARROLLO A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI
1999	JORGE CARRILLO & CONSUELO IRANZO	CALIFICACION Y COMPETENCIAS LABORALES EN AMERICA LATINA
1999	IDALBERTO CHIAVENATO	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.
2000	SAMUEL ALBERTO MANTILLA	CAPITAL INTELECTUAL
2000	JOSE JOAQUIN MALDONADO	BALANCE Y CONTABILIDAD SOCIAL EN COLOMBIA MITO O REALIDAD
2000	INOCENCIA MARTINEZ LEON & JUAN GABRIEL CEGARRA NAVARRO	GESTIÓN DINÁMICA DEL CAPITAL INTELECTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS INDICADORES EXTERNOS

2000	PEDRO BRITO QUINTANA	IMPACTO DEL DESARROLLO A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI
2000	DONALD KLINGNER	ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DEMOCRATIZACION EN TRES REPUBLICAS CENTROAMERICANAS
2000	DOMINGO NEVADO PEÑA	COMO MEDIR EL CAPITAL INTELECTUAL DE UNA EMPRESA
2001	JOSÉ MARÍA CARAZAY, CRISTINA SUARDI, DIANA BERTOLINO, GISELA DÍAZ, TERESA FERNÁNDEZ, ANALÍA MANCINI, CARINA NANNINI, SUSANA TAPIA, ALEJANDRINA VÁZQUEZ	CAPITAL INTELECTUAL: EL INTANGIBLE GENERADOR DE VALOR EN LAS EMPRESAS DEL TERCER MILENIO
2001	TERESA RUBIO SANZ	MATRICES DE CONTABILIDAD SOCIAL Y DISTRIBUCION DE LA RENTA
2002	MARIA CRISTINA DAVINI	ENFOQUES, PROBLEMAS Y PERSPECTIVAS EN LA EDUCACIÓN PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS DE SALUD
2003	GERARDO LACOUTURE	EL VALOR ECONOMICO AGREGADO DEL CAPITAL HUMANO
2004	ESTHER CHINER	MEDICION DE LA PSICOLOGIA
2005	JOSE GUADALUPE VARGAS HERNANDEZ	ANALISIS DE FUNDAMENTOS DE LA TEORIA INSTITUCIONAL
2005	BEATRIZ ELENA OSPINA RAVE, JUAN DE JESÚS SANDOVAL , CARLOS ANDRÉS ARISTIZÁBAL BOTERO , MARTHA CECILIA RAMÍREZ GÓMEZ E	LA ESCALA DE LIKERT EN LA VALORACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS Y LAS ACTITUDES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL CUIDADO DE LA SALUD, ANTIOQUIA, 2003
2006	ESCUELA DE NEGOCIOS AOI	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES
2006	FELIX RIGOLI CRISTIANNE FAMER ROCHA ALLISON ANNETTE FOSTER	DESAFIOS CRITICOS DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD: UNA VISION REGIONAL
2006	RODRIGUEZ & RUBIO	PROPUESTA DE CREACION DE UN MODELO DE CAPITAL INTELECTUAL HOTELERO EN LATINOAMERICA
2007	SANCHEZ MEDINA A.J, MELIAN GONZALEZ A. HORMIGA PEREZ E.	EL CONCEPTO DE CAPITAL INTELECTUAL Y SUS DIMENSIONES

2007	DUVAN EMILIO RAMIREZ OSPINA	CAPITAL INTELECTUAL ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE SU IMPORTANCIA EN LAS ORGANIZACIONES
2007	CARLOS MERINO MORENO	INTELIGENCIA ORGANIZATIVA Y CAPITAL INTELECTUAL: UN EJERCICIO DE INTEGRACIÓN
2007	FELIX JIMÉNEZ NAHARRO & BERNABÉ ESCOBAR PÉREZ	UNA PROPUESTA PARA INCLUIR EL CAPITAL INTELCTUAL EN EL MODELO DE FLUJOS DESCONTADOS
2007	OSMANY DIAS, NAYLEN GARCIA, DANIA RIVERO, VLADIMIR VEGA	MEDICION DEL CAPITAL INTELECTUAL EN INSTALACIONES HOTELERAS- EXPERIENCIA EN EL HOTEL VILLA CUBA RESOURT
2007	MAGALI MATILLA & RICARDO CHALMETA	METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE MEDICION DEL RENDIMIENTO EMPRESARIAL
2008	PEP SIMÓ y JOSÉ MARÍA SALLÁN	CAPITAL INTANGIBLE Y CAPITAL INTELECTUAL: REVISIÓN, DEFINICIONES Y LINEAS DE INVESTIGACIÓN
2008	ELSA MERCEDEZ ALAMA ZALASAR	CAPITAL INTELECTUAL Y RESULTADOS EMPRESARIALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PROFESIONALES DE ESPAÑA
2008	VÍCTOR RAÚL LÓPEZ RUIZ, DOMINGO NEVADO PEÑA Y JOSÉ BAÑOS TORRES	INDICADOR SINTÉTICO DE CAPITAL INTELECTUAL: HUMANO Y ESTRUCTURAL, UN FACTOR DE COMPETITIVIDAD
2008	KARLA DE LOS ANGELES PABLO CALDERON	EL CAPITAL INTELECTUAL EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DEL ESTADO DE OAXACA
2009	GUADALUPE VILLALOBOS MONROY & RENE PEDRAZA FLOREZ	PERSPECTIVA DE LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO ACERCA DE LA RELACIÓN ENTRE EDUCACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO
2010	ARANGO SERNA, MARTÍN DARÍO; MOLINA PARRA, PAULA ANDREA; ZAPATA CORTÉS, JULIÁN ANDRÉS	REVISIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA LA VALORACION DEL CAPITAL INTELECTUAL ORGANIZACIONAL
2010	JOSE J GONZALEZ MILLAN	MODELOS DE CAPITAL INTELECTUAL Y SUS INDICADORES EN LA UNIVERSIDAD PUBLICA
2010	BAZAN OROZCO & M. SALAZAR	PROPUESTA DE POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS DE RECURSOS HUMANOS PARA EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL TIPO III DE SAN FELIPE
2010	GONZALEZ MILLAN JOSE	MODELOS DE CAPITAL INTELECTUALY SUS INDICADORES EN LA UNIVERSIDAD PUBLICA

2010	CARLOS MARIA FERNANDEZ JARDO & MARIA SUSANA MARTOS	CAPITAL INTELECTUAL Y LA CAPACIDAD DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS PYMES: EL CASO DE GALICIA
2011	NIDIA UGALDE BINDA	CAPITAL INTELECTUAL E INNOVACIÓN: UNA SINERGIA NECESARIA

Elaboración Propia, Fuente: Revisión literaria de las diferentes perspectivas de algunos autores que hablaron y están hablando de Recurso Humano

4.1 Diferenciación Entre Los Distintos Modelos De Capital Humano

El modelo universal que describe todos los procesos de una compañía, es la matriz de contabilidad social, la cual nos indica para la elaboración en ciertos datos, podrían indicar las preguntas solicitadas por la administración, con este modelo que veremos a continuación podremos observar como la Contabilidad social se une con la economía para poder encontrar datos macro y micro económicos de la sociedad. Según los aportes de Rubio (2001) podemos indicar que la matriz de contabilidad social:

"puede definirse como una presentación ordenada de lo que está teniendo lugar en un sistema económico expresado en términos de transacciones entre los distintos agentes (Stone & Croft-Murray, 1959(Citado por Rubio, 2001, p 90)). Su formato matricial, al permitir la identificación de las unidades económicas que participan en los distintos flujos económicos que en ella se registran, la convierte en una herramienta sencilla, a la par que eficiente, para representar una de las leyes fundamentales de la economía: "cada ingreso se corresponde con un gasto" (Pyatt, 1988, p.329(Citado por Rubio, 2001, p 90)).

La matriz de contabilidad social aparte de que es una presentación ordenada en términos de transacciones, su formato matricial y los flujoseconómicos donde su estructura determina el enfoque en cualquier tamaño que se desee observar, adicional que sus alcances pueden evaluar efectos relacionados con las reformas de política e conómica (eliminación de subsidios y otros).

En su libro el autor indica como a evolucionado la matriz de contabilidad social, y como se asocia a la economía con datos macroeconómicos y datos microeconómicos de la sociedad, sirviendo de gran utilidad para la integración de la estadística macro y microeconómicas (Rubio, 2001, p 96). Esta matriz también puede dar respuesta a la solución de producción de bienes o servicios donde tiene injerencia la contabilidad social en específico en los recursos humanos y su utilización para satisfacer las necesidades de demanda de consumo.

Tal y como señala Pyatt (1991) & Thorbecke (2000) (Citado por Rubio, 2001, p 105).

"una matriz de contabilidad social constituye un marco ideal para poder entender y analizar los efectos de variaciones exógenas en la renta de las actividades o de las instituciones sobre el crecimiento económico y la equidad, al incorporar de forma explícita las relaciones entre la estructura de la producción y la distribución de la renta. De ahí que su principal campo de aplicación sea la modelización económica".

Podemos entender que la matriz de contabilidad social es bastante completa ya que es la base para entender y analizar diferentes factores de la renta y de la producción. Donde su uso puede indicar la generación de riqueza adicional de la comunidad durante un periodo determinado.

En otro caso que se implemento en las empresas colombianas y otro caso particular enfocado hacia las universidades públicas en donde se utilizan los modelos de medición y las herramientas de gestión en el cual se aprecia lo que hace el capital humano en los diferentes ámbitos de las empresas, estos modelos se llaman:

- Cuadro de mando integral: Modelo creado por (Kaplan y Norton (1993), citado por Alama, 2008) *"donde propusieron un modelo de gestión empresarial, basado en la estrategia cuyo funcionamiento exigía la definición de una serie de indicadores que permitieran la toma de decisiones. La idea fundamental que subyace en él, es que sólo puede gestionarse aquello que puede medirse. Este modelo presenta un conjunto*

equilibrado de indicadores que representan la visión y estrategia de la empresa desde cuatro puntos de vista. La perspectiva financiera, la perspectiva de los clientes, la perspectiva de los procesos internos y la perspectiva del aprendizaje y el crecimiento.

De esta manera se pueden establecer para cada perspectiva los indicadores adecuados además de poder escoger los más representativos, que pueden ser financieros y operativos, con estos se logran establecer las relaciones de causa y efecto, cuyas variaciones afecta de gran manera el objetivo de la compañía. (Alama, 2008, pags 59-60).

Para denotar las perspectivas del modelo de Cuadro de Mandos Integral el cual se conforma así:

"presenta cuatro perspectivas estipuladas de la siguiente manera: a) La perspectiva financiera: referida a los indicadores financieros, flujos de caja, análisis de rentabilidad de cliente y producto, gestión de riesgo, b) La perspectiva de cliente: identifica los valores relacionados con los clientes, c) La perspectiva de procesos internos: satisfacción de clientes internos y clientes externos, por medio, tanto de procesos de innovaciones, de operaciones, como de servicio posventa, d) La perspectiva del aprendizaje: se refiere a innovación, crecimiento, motivación y capacidad de aprender y crecer con base en la gestión de los empleados" (González, 2010,p 117)

El cuadro de mandos es un sistema de administración donde plantean un modelo de gestión para la toma de decisiones, y medir las actividades según su misión, visión y estrategia, en donde este modelo va indicando en qué momento los integrantes de las organizaciones van cumpliendo sus objetivos obteniendo resultados favorables. Todo esto sumado se basan en las cuatro perspectivas antes mencionadas en donde la perspectiva financiera, es basada en los indicadores financieros, y prestan atención especial a los accionistas creando valor agregado, dirigido a las ganancias y rendimientos económicos. En la perspectiva del cliente, esta perspectiva se enfoca en tener clientes leales y satisfechos, prestando un interés particular a la atención del cliente creando valor agregado en

los procesos principales donde ellos tienen que ver siendo ellos los más importantes y satisfacerlos completamente.

En la perspectiva de procesos es donde se analizan los procesos internos para la satisfacción de los clientes tanto internos como externos y el logro de altos niveles de rendimiento financiero, poniendo en práctica los procesos de; operación, gestión de clientes, innovación, medio ambiente y la comunidad. En las perspectivas del aprendizaje, indica que son las habilidades para mejorar y aprender.

- Modelo de Canadian Imperial Bank: (Presentado por Saint-Hunge, 1996 (Citado por González, 2010, p 118)) *"Se encarga de la medición de Capital Intelectual del Banco Imperial de Canadá; su tarea es ilustrar la relación entre el Capital Intelectual y su medición y el aprendizaje organizacional.*

Está compuesto por tres elementos: a) Capital Humano, b) Capital Estructural y c) Capital Clientes. Adicionalmente, también se encuentra el Capital Financiero. Para McCain (1996) la importancia del modelo radica en tomar el concepto estructural de Skandia y añadirlo al de cliente de capital. La composición del modelo se presenta como sigue: el Capital del Conocimiento está compuesto por un sistema holístico de tres elementos: a) Capital Humano: conocimiento, aptitudes que deben tener los empleados y competencias, b) Capital Estructural: capacidades instrumentales para satisfacer las necesidades del mercado y c) Capital Clientes: tienen relación con los esquemas de servicio, mercado y lealtad" (González, 2010, pags 118-119).

Se encarga de medir el capital intelectual en sus componentes de capital humano, donde lo constituyen las soluciones a los clientes, capital intelectual, capacidades que tienen la empresa para satisfacer las necesidades del mercado, capital de clientes indica la capacidad que tiene la empresa para poder entrar y cubrir todo el mercado, la lealtad de los clientes y por supuesto la rentabilidad del negocio.

- Modelo Navegador Skandia: (Presentado por Edvinsson y Malone en 1998) *"Sistema de Capital Intelectual, Su libro surge inicialmente en 1994, como*

anexo del informe anual de la compañía en donde se mostro el aporte del Capital Intelectual desarrollado dentro de esta e identifica claramente la diferencia del capital financiero y el Capital Intelectual de la compañía; su objetivo principal era generar una herramienta para direccionar el proceso directivo de la toma de decisiones”.

Sánchez (2000) (Citado por González, 2010, p116) afirma que el Navegador de Skandia es un mapa que se convierte en una de las herramientas más completas de medición del Capital Intelectual; dicho modelo incorpora enfoques tales como: El financiero -referido al pasado. El de proceso. El de clientela y El humano - referidos al presente y al futuro en el que se haya el enfoque de innovación y desarrollo.

El modelo navegador se basa en los enfoques financiero, el proceso, los clientes, lo humano, además el modelo también se enfoca en

"incorpora la variable tiempo: el pasado lo define el enfoque financiero, el presente, los enfoques cliente y procesos y finalmente, el futuro se plasma en el enfoque de renovación y desarrollo. El Navegador puede verse como un modelo que aborda el capital intelectual desde el punto de vista de la creación de valor y supone un gran aporte para la explicación de la gestión, tanto a nivel interno como externo"(Alama, 2008, p 64).

Entre estos enfoques tenemos: el Financiero, es el resultados de nuestras actividades, y donde podemos plantear las metas para corto o largo plazo, este enfoque es el que nos exige la rentabilidad y el crecimiento que planteados en la organización. Enfoque de clientes, Indica las necesidades básicas de los clientes, además indica una mirada desde el exterior hacia el interior de la compañía. El Enfoque del proceso, Da respuesta a los diferentes procesos de creación de servicios y productos dirigidos tanto a clientes externos como a clientes internos, estaría muy ligado los procesos y la realización de los mismos, al capital estructural, ya que el valor agregado lo puede dar la tecnología. El Enfoque Humano, es el principal de la organización es el esencial y el que crea valor, indica también que los empleados deben estar felices con su trabajo, porque los

empleados satisfechos conducen a los clientes satisfechos y por ende las ventas se mejoran porcentualmente indicando un mejor resultado.

- **Monitor de activos intangibles:** *"Los países escandinavos han jugado un papel importante en el desarrollo de modelos y herramientas destinadas a la medición y gestión de los activos intangibles. Desde un punto de vista teórico-práctico fue en el año 1986 cuando Karl Erik Sveiby desarrolló la primera teoría de la "Empresa del Conocimiento", y su modelo correlativo el "Monitor de Activos Intangibles"; pero fue mucho más tarde, ya a mediados de la década de los noventa, cuando algunas empresas introdujeron en sus memorias anuales los resultados de sus sistemas de medida de los activos intangibles; es decir, mostraron públicamente sus resultados (Viedma, 2003).*

El problema en la medición de los activos intangibles, para Sveiby (1997a, 1997b) (Citado por Serna, 2010, p 115) consiste en identificar los flujos que cambian o ejercen influencia en el valor de mercado de la compañía, en relación con tres áreas o tipos de activos ordinariamente no encontradas en las hojas de balance de una empresa: la estructura externa, la estructura interna y la competencia del personal.

Este modelo es importante ya que mide directamente el capital intelectual con la teoría empresa del conocimiento, mostrando sus resultados públicamente, en el caso del problema para Sveiby donde identifica la estructura externa, la estructura interna y la competencia del personal, identifica un cuadro en donde lo coloca paralelamente con indicadores como: Crecimiento y desarrollo, Eficiencia y Estabilidad. Estos son los tres pilares del desarrollo de una empresa, aunque indica el autor que por falta de la perspectiva financiera, su alcance es poco ya que lo relaciona con el recurso humano y hace ver que la relación sería poca.

- **Modelo Intelec:** *"Con esta denominación, el Instituto Universitario Euroforum Escorial en 1998 y la empresa consultora KPMG en 1999 establecieron un modelo que es la suma de tres bloques: el capital humano, el capital estructural y el capital relacional (Nevado & López, 2002). se muestra un grupo de indicadores que se*

establecen y quedeben tenerse en cuenta en el presente y el futuro. Esto es lo que diferenciael modelo del propuesto por Skandia, en el que también se consideran estos tres bloques." (Serna, 2010, p 116).

Este nuevo modelo que nos presenta el autor anteriormente, indica que su modelo se basa en los tres bloques del capital intelectual, donde su única diferencia con el método propuesto por Skandia es que toma en cuenta el presente y el futuro para la evaluación de los activos intangibles y la evaluación de capital humano, capital estructural y capital relacional.

- *Modelo de Valoración y Gestión: "Nevado y López (2002) estructuran un modelo con tres grandescomponentes:*

Capital Intelectual = Capital Humano + Capital estructural + Capital no explicito.

Se supone la hipótesis de incertidumbre sobre los activos intangiblesocultos, agrupando bajo el concepto de capital no explicitado aquellosfactores no valorados dada su naturaleza. Con este componente los autoresadmiten que existe un nivel de inexactitud en dicha medición.

Según los autores este modelo difiere de los demás, porque sirve para serutilizado en cualquier sector, a diferencia de los otros que fueron creadospara una empresa determinada. Una premisa del modelo es que no es tanimportante determinar el valor exacto del capital intelectual, sino conocercuál es la evolución que ha tenido el mismo (Nevado & López, 2002)" (Serna, 2005, p 118).

Este modelo se define en capital intelectual el cual está compuesto por: capital humano, capital estructural y capital no explicito. Se indica que este modelo se puede utilizar en casi cualquier empresa porque toma el concepto de capital no explicito para casi todo los factores no valorados, dice el autor que podría haber un nivel de inexactitud, pero una premisa de este modelo es que no es tan importante determinar el valor exacto del capital intelectual.

- *Modelo Knowledge Value Added (KVA): "El modelo de Valor Agregado del Conocimiento (KVA) creado por Thomas Housel y Valery Kanevsky (Housel&Kanevsky, 2008), es un marco de trabajo para medir el valor de los activos del conocimiento corporativo. La razón de la aceptación creciente de KVA como una herramienta de medición válida, radica en sus fundamentos teóricos acertados, su practicidad, y su facilidad de uso por parte de las empresas que involucran el conocimiento (Housel & Bell, 2001).*

El KVA se basado en los principios de valor generado de las organizaciones y está basado en el conocimiento del saber producir y encontrar resultados en la empresa, además de los recursos de la compañía tienen conocimientos deben ser utilizados para la realización de los objetivos organizacionales llegando al resultado de los procesos.

El KVA se sustenta en el hecho de que la habilidad de una empresa son el punto aparte para la generación de valor que no recae del todo cierto a los costos, y la distribución que se le hace a los gastos en las organizaciones, sino que es la que genera rentabilidad y valor agregado para su producto final. (Serna , 2005, pags 119-120).

Es cierto que este método nos indique el cómo medir los conocimientos corporativos, pero si se ajusta a la realidad corporativa como lo menciona su autor. Es verdad que puede ser una herramienta que por su medición y su practicidad tiene fundamentos teóricos acertados. Estos cuestionamientos podrían surgir en algún momento, pero según House & Kanevsky el modelo se fundamenta en un principio de valor generado, y este a su vez está relacionado directamente con los objetivos de la organización. Recalca el autor que para que una empresa no genere pérdida, indica que los costos y las valorizaciones de los gastos deben ser bien distribuidos, porque el buen manejo de estos rubros es el que le da el valor agregado al producto final.

Para poder observar mejor este modelo podemos identificar los fundamentos que utilizo el autor en:

- *"El índice fundamental del modelo es el retorno de conocimiento, Return of Knowledge (ROK), el cual se calcula a través de una relación donde el numerador representa el porcentaje de los ingresos o ventas (unidades monetarias) que se asigna a la cantidad de conocimiento necesario para completar un determinado proceso con éxito, en proporción a la cantidad total del mismo que es requerido para generar todas las salidas de la empresa. El denominador del índice es el costo de ejecutar el proceso. El ROK ayuda a identificar las áreas del negocio en las cuales el conocimiento no está agregando valor, es decir, no se está aprovechando el conocimiento. Con el KVA se puede determinar cómo producir mejores retornos en el desempeño" (Serna , 2005, p 120).*

Con este enfoque que nos data el autor, podemos verificar en ciencia cierta que lo que nos dice es cierto, es por esta la razón que los modelos que se están generando en nuestros tiempos, están más compactos y tienen todas las variables posibles para poder determinar el valor agregado en cada uno de los procesos de las compañías.

CONCLUSIONES

Podemos definir este trabajo como una revisión documental donde se han tomado varias posturas críticas que se han sabido evidenciar a través del tiempo, adicional, también se tuvieron en cuenta las nuevas perspectivas las cuales dan un enfoque más definido a los recursos humanos, por los aspectos en tecnología y desarrollo intelectual, por esta razón tenemos nuevos modelos que han evolucionado haciendo obsoletos algunos modelos creados con antelación.

Se pudieron identificar las diferentes posturas y tendencias críticas que cuantifican el capital humano y todo lo relacionado con valor, valoración, tanto monetaria como no monetaria, y la medición del rendimiento del recurso humano.

Se identificaron algunos modelos tanto tradicionales como modernos que valorizan y cuantifican el recurso humano en las empresas y sectores económicos.

Además se pudo observar la revisión a los diferentes modelos, teorías de varios autores que hablan del capital humano, estructural y capital relacional que conforman el capital intelectual, basada en la literatura de la disciplina contable en Latinoamérica.

Cuadro 3. Actividades Y Tiempo De Ejecución

TRABAJO ANTEPROYECTO	TIEMPO
ACTIVIDADES	nov-15
CUADRO REALIZACION DEL ANTEPROYECTO	nov-15
BUSQUEDA DE INFORMACION	nov-15
CLASIFICACION DE INFORMACION	nov-15
CONTEXTUALIZACION	nov-15
INTRODUCCION	nov-15
DEFINICION DEL PROBLEMA	nov-15
JUSTIFICACION	nov-15
OBJETIVOS	nov-15
MARCO DE REFERENCIA	nov-15
PRINCIPIOS DE LA CONTABILIDAD SOCIAL	nov-15
ORIGEN DE LA CONTABILIDAD SOCIAL	nov-15
RECONOCIMIENTO DE LA CONTABILIDAD SOCIAL	nov-15
TEORIAS DE LA CONTABILIDAD SOCIAL	nov-15
RAMAS DE LA CONTABILIDAD SOCIAL	nov-15
LA CONTABILIDAD SOCIAL Y EL RECURSO HUMANO	nov-15
VALOR ECONOMICO DEL CAPITAL HUMANO	nov-15
LA IMPORTANCIA DEL REC. HUM. EN LAS ORGANIZACIONES	nov-15
MEDICION DEL CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
LA INNOVACION DEL CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
UNA NUEVA CONCEPCION DE LA RIQUEZA	nov-15
CAPITAL INTELECTUAL CONTABILIDAD DEL CONOCIMIENTO	nov-15
CAPITAL INTELECTUAL, EL GENERADOR DE VALOR EN LAS EMPRESAS	nov-15
LA CONTABILIDAD DEL RECURSO HUMANO Y/O CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
EL PLAN GENERAL DE CONT. Y LOS REC. HUM. Y/O CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
CONTABILIDAD DEL RECURSO HUMANO Y/O CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
RECURSO HUMANO Y/O CAPITAL INTELECTUAL EN LA NIC 38	nov-15
CONSIDERACIONES SOBRE EL RECURSO HUMANO Y/O CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
DEFINICIONES Y CONCEPTOS	nov-15
VINCULACION CON EL BALANCED SCORECARD	nov-15
VALORACION DEL CAPITAL HUMANO Y/O CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
POSIBLE CONTABILIZACION DEL CAP. HUM. Y/O CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
VALOR AGREGADO DEL RECURSO HUMANO Y/O CAPITAL INTELECTUAL	nov-15
CONCLUSIONES	nov-15
BIBLIOGRAFIA	nov-15
	nov-16
	nov-17
	nov-18
	nov-19
	nov-20
	nov-21
	nov-22
	nov-23
	nov-24
	nov-25
	nov-26
	nov-27
	nov-28
	nov-29
	nov-30
	dic-01
	dic-02
	dic-03
	dic-04
	dic-05
	dic-06
	dic-07
	dic-08
	dic-09
	dic-10

VELASQUEZ, JOSE, Cuadro propio, Actividades por tiempo anteproyecto y proyecto monografía.

BIBLIOGRAFÍA:

Alama Zalasar Elsa Mercedes (2008, Pags. 1 - 246) Capital Intelectual Y Resultados Empresariales En Las Empresas De Servicios Profesionales De España

Brito Quintana, Pedro, (2000, Pags 43 – 54) Impacto Del Desarrollo A Principios Del Siglo XXI

Caballer Vicente (1998, p 125) Métodos De Valoración De Empresas, ISBN 84-368-1165-8, Recuperado <http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=109628>

Chiavenato Idalberto (1999, Pags, 1 - 75) Administración De Los Recursos Humanos

Chiner Esther (2004, Pags. 1 - 16) Medición De La Psicología,

Davini María Cristina, (2002, Pags. 1 - 18) Enfoques, Problemas Y Perspectivas En La Educación Permanente De Los Recursos Humanos De Salud

Dias Osmany, Garcia Naylen, Rivero Dania & Vega, Vladimir, (2007, Pags 1 - 12) Medición Del Capital Intelectual En Instalaciones Hoteleras- Experiencia En El Hotel Villa Cuba Resort,

Diaz Jimenez, D (2012, 12 de Abril). Convertir el Recurso Humano en Capital Humano. Revista Empresarial Recuperado de <http://www.revistaempresarial.com/gestion-humana/convertir-el-recurso-humano-en-capital-humano.html>

Díaz Hinchicaqui, M. (2003, 1 de Enero). La Contabilidad Social-Origen y Paradigmas. Revista UNMSM Recuperado de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2003/primer/contabilidad.htm>

Jiménez Naharro Felix & Escobar Pérez Bernabé, (2007, Pags 1 - 12) Una Propuesta Para Incluir El Capital Intelectual En El Modelo De Flujos Descontados

Fernández Jardo Carlos Maria & Martos Maria Susana (2010, Pags, 1 - 18) Capital Intelectual Y La Capacidad De Internacionalización De Las Pymes: El Caso De Galicia,

Fomer Giner Juana (2007, Pags. 213-220) Valoración De La Cuantificación Fiable De La Dinámica Del Líquido Cefalorraquídeo En El Acueducto De Silvio Mediante Resonancia Magnética En La Hidrocefalia Normopresiva Idiopática, ISSN 0213-4853, ISSN-e 1578-1968, Recuperado <http://dialnet.unirioja.es/servlet/busquedadoc?t=cuantificacion&db=1&td=todo>

González Millan Jose J, (2010, Pags 114 - 126) Modelos De Capital Intelectual Y Sus Indicadores En La Universidad Pública

Klingner Donald, (2000, Pags. 151-175) Administración De Los Recursos Humanos Y Democratización En Tres Repúblicas Centroamericanas

Lacouture Gerardo (2003, Pags 1 - 16) El Valor Económico Agregado Del Capital Humano

López Ruiz Víctor Raúl, Nevado Peña Domingo & Baños Torres José (2008, Pags. 45 - 79) Indicador Sintético De Capital Intelectual: Humano Y Estructural, Un Factor De Competitividad

Matilla, Magali & Chalmeta Ricardo (2007, Pags, 119 - 126) Metodología Para La Implementación De Un Sistema De Medición Del Rendimiento Empresarial,

Mantilla, Samuel Alberto (2000, Pags. 1 - 13)Capital Intelectual

Maldonado Jose Joaquin, (2000, Pags. 1 – 18) Balance Y Contabilidad Social En Colombia Mito O Realidad

Martinez Leon Inocencia & Cegarra Navarro Juan Gabriel (Pags 1 - 21)Gestión Dinámica Del Capital Intelectual Desde LaPerspectiva De Los Indicadores Externos

Merino Moreno Carlos(2007, Pags. 1 - 25) Inteligencia Organizativa Y Capital Intelectual: Un Ejercicio De Integración

Nevado Peña Domingo, (2000, pags, 1 - 21)Como Medir El Capital Intelectual De Una Empresa

Ospina Rave Beatriz Elena, Sandoval Juan De Jesús, Aristizábal Botero Carlos Andrés & Ramírez Gómez Martha Cecilia, (2005, Pags, 1 -17)La Escala De Likert En La Valoración De Los Conocimientos Y Las Actitudes De Los Profesionales De Enfermería En El Cuidado De La Salud (Antioquia, 2003)

Orozco Bazan& Salazar, M, (2010, Pags, 1 - 16) Propuesta De Políticas Administrativas De Recursos Humanos Para El Departamento De Enfermería De Un Hospital Tipo III De San Felipe

Pablo Calderón, Karla de los Ángeles, (2008, Pags, 1 - 194)El Capital Intelectual En La Competitividad De Las Empresas Exportadoras Del Estado De Oaxaca

Ramírez Ospina & Diván Emilio, (2007, Pags. 133 - 152) Capital Intelectual Algunas Reflexiones Sobre Su Importancia En Las Organizaciones

Rigoli Felix, Famer Rocha Cristianne & Foster Allison Annette, (2006, Pags. 1 - 10) Desafíos Críticos De Los Recursos Humanos En Salud: Una Visión Regional

Rubio Sanz, Teresa,(2001, Pags. 1 - 301) Matrices De Contabilidad Social Y Distribución De La Renta

Sánchez Medina, A, J, Melian González, A, & Hormiga Pérez, E. (2007, Pags. 1 - 16) El Concepto De Capital Intelectual Y Sus Dimensiones

Sen, Amartya (Pags 1 - 26) Teorías Del Desarrollo A Principios Del Siglo XXI, 1998,

Simó, Pep & Sallán, José María, (2008, Pags. 65 - 78)Capital Intangible Y Capital Intelectual: Revisión, Definiciones Y Líneas De Investigación

Ugalde Binda Nidia, (2011, Pags. 465 - 474) Capital Intelectual E Innovación:Una Sinergia Necesaria

Vargas Hernandez José Guadalupe(2005, pags 1- 21) Análisis De Fundamentos De La Teoría Institucional, ISSN: 1067-6079Recuperado http://www.revista.unam.mx/vol.6/num8/art84/ago_art84.pdf

Vasquez Angel, Acevedo, Jose Antonio, Manassero María Antonia & Acevedo, Pilar, (1996, Pags, 135 - 176) Cuatro Paradigmas Básicos De La Economía De La Ciencia,

Villalobos Monroy Guadalupe & Pedraza Florez Rene, (2009, Pags. 1 - 36)
Perspectiva De La Teoría Del Capital Humano Acerca De La Relación Entre
Educación Y Desarrollo Económico