

Capital Intangible en las Instituciones Educativas

Sorenys Briceño*

Aiskel Méndez**

Adriana Ríos***

Resumen

Este artículo tiene como objetivo valorar el capital humano e intangible en las instituciones educativas, resaltando elementos como los valores, actitudes, aptitudes y las capacidades para mejorar la gestión. Se estudiaron los procesos administrativos como la planeación, la organización, la ejecución y el control para lograr una gestión de calidad dentro de las instituciones educativas. Esta investigación es de tipo documental hermenéutica ya que se tomaron en cuenta las diferentes percepciones de los autores, igualmente el punto de vista crítico de las investigadoras. Como conclusión se asume que las instituciones de educación primaria necesitan invertir en su personal, ya que a través de la formación se conseguirá que entiendan la dinámica y filosofía de la misma, de forma similar tomamos en cuenta que el capital humano e intangible son un recurso competitivo para el desarrollo emocional, relacional y operacional, mejorando el funcionamiento de las metas propuestas.

Palabras claves: Capital humano, capital intangible, gestión.

Capital Intangible en las Instituciones Educativas

Abstract

This article aims to assess human and intangible capital in educational institutions, highlighting elements such as values, attitudes, skills and abilities to improve management. Administrative processes such as planning, organization, execution and control were studied for management of quality within educational institutions. This research is hermeneutics documentary type since we took into account the different perceptions of the authors, also the critical perspective of the researchers. As conclusion assumed that primary education institutions need to invest in its staff, since through the formation will be to understand the dynamics and the same philosophy, similarly we take into account that the human capital and intangible are a resource for emotional, relational development competitive and operational, improving the performance of the proposed goals.

Key words: Human Capital, intangible capital management.

*Maestrante del II semestre en Gerencia e Innovación Educativa (Universidad Dr. José Gregorio Hernández). Licenciada en Educación Integral (Universidad Dr. José Gregorio Hernández), Docente de Aula (E.B.E Mcal. Antonio José de Sucre). Email: sorenys_22@hotmail.com.

**Maestrante del II semestre en Gerencia e Innovación Educativa (Universidad Dr. José Gregorio Hernández). T.S.U En Preescolar (Monseñor de Talavera) Licenciada en Educación Preescolar (Universidad del Zulia). Docente de Aula (E.B.E Mcal. Antonio José de Sucre). Email: aiskelmendez@hotmail.com.

*** Maestrante del II semestre en Gerencia e Innovación Educativa (Universidad Dr. José Gregorio Hernández). Licenciada en Educación Integral (Universidad del Zulia). Docente de Aula (E.B.E Mcal. Antonio José de Sucre). Email: adri-rios@hotmail.com.

Introducción

Entre las diversas consideraciones que se pueden plantear ante el reto que supone la Reforma del Sistema Educativo Venezolano, donde la educación debe ser participativa, protagónica e integral, basándose en los cuatro pilares de los que habló Simón Rodríguez como son: aprender a crear, aprender a convivir y participar, aprender a valorar y aprender a reflexionar. Donde no solo esos pilares involucra a los niños y niñas de cada institución educativa, sino a toda persona como ser humano, y sobre como incide el capital intangible como protagonista en ellas, ya que anteriormente se veía el capital humano como medio de trabajo y aumento de recursos económicos, pero luego se comienza a valorar un poco a la persona, sus conocimientos, experiencias y emociones, ya que adquiere una especial relevancia en la aplicación de ellas, logrando una inversión eficaz. Curriculum Nacional Bolivariano (2007).

Con lo antes mencionado se puede reflexionar un poco sobre el capital intelectual que es definido por Bontis (2007) como "recursos estratégicos organizativos que permiten a la misma crear valor sostenible, pero que no están disponibles en un gran número de empresas (escasez); que generan beneficios potenciales o futuros; que no pueden ser tomados por otros (apropiabilidad); que no son imitables por los competidores o sustituibles por otros recursos y que no son fácilmente transferibles debido a su carácter organizativo"; es decir, el capital intelectual genera valor que se ve reflejado en beneficios económicos y/o competitivos para la organización, justifica plenamente su medición, valoración y gestión y por tanto, incorporarlo como parte de los informes financieros y administrativos que apoyen en la toma de decisiones en las organizaciones. De esa manera hoy día las organizaciones valoran a su personal y se a dado cuenta que es necesario invertir en el capital intangible para un crecimiento y mejora de la organización logrando cumplir así grandes metas.

Sobre esta base, se establece el objetivo de la presente investigación el cual consiste en analizar la participación y valoración del capital intangible dentro de las organizaciones por medio de la gestión del capital intangible, también se mencionan los modelos de gestión del capital en procesos que hablan sobre la planificación, la organización, ejecución y control dentro de las organizaciones, a su vez los medios que involucran la dirección de las instituciones, la gestión académica y su gestión de calidad de los recursos. De igual manera los principios de la gestión del capital intangible, de acuerdo a las norma ISO 9001-2008, siendo normas universales que son adaptables de acuerdo a cada organización.

De acuerdo con lo establecido por Gilbson, Ivancevich y Donnely (2003), el liderazgo es el intento de utilizar tipos de influencia sin coerción para motivar individuos a alcanzar una meta, razón por la cual involucra a empleados, colaboradores o seguidores. Por otra parte, Schermerhorn (2003), lo refiere como el proceso de inspirar a los demás a trabajar arduamente para lograr tareas importantes.

El capital Humano

Anteriormente en el mundo se le daba más importancia al valor monetario y a la estructura física de las instituciones que a su capital humano. Con el transcurrir del tiempo se considero evaluar y analizar los diferentes conocimientos de las persona para examinar las funciones o cargos este podría desarrollar, y como este influye en su rendimiento laboral; las organizaciones descubrieron que si aumentan su capital intangible e invierten en su capital humano su desempeño laboral será más eficiente.

El capital humano puede definirse, tal como señal Sánchez et al (2006), como el conocimiento que los recursos humanos pueden llevarse con ellos de la institución. Es decir que son los conocimientos que las personas poseen de forma natural o que se adquieren a lo largo de los años los cuales la institución no puede quitárselos al contrario puede mejorar ese conocimiento.

A su vez Tovar (2002), se refiere al conocimiento útil para las empresas que poseen las personas y los equipos de las mismas, así como a la capacidad para reganarlo, es decir el capital humano es la parte del capital intelectual en que se recogen todas las competencias actuales (conocimientos, habilidades y actitudes) como la capacidad de aprender y crear de las personas y equipos de trabajo que integran la organización.

El capital humano es solo las habilidades, destrezas, capacidades, actitudes y conocimientos que cada persona pueda aportar a una institución, formando activos individuales e intransferibles. Cada institución debe explotar al máximo el conocimiento de cada individuo para el mejor y mayor funcionamiento de las mismas. De tal manera que al momento de organizar y dividir las actividades este pueda cumplir con las metas propuestas.

Elementos del Capital Humano

El capital humano posee una serie de elementos o variables que hace que este resalte como un individuo productivo dentro de la institución, dentro de estos elementos se puede mencionar las siguientes variables:

- **Los valores y actitudes** que son todos aquellos conocimientos que posee una persona de forma natural. Según Martínez Ibáñez (1993) valor es todo lo que responde a las necesidades y a las tendencias del hombre. Por su parte Brian Hall (1995) dice que los valores son ideales internos que dan sentido a nuestra vida a través de las prioridades que establece cada uno y que se llevan a la práctica de forma consistente repetida.

A su vez la actitud según Fazio Roskos-Ewoldsen (1994) son asociaciones entre objetos actitudinales y las evaluaciones de estos objetos, es decir, las actitudes son evaluaciones duraderas de diversos aspectos del mundo social, evaluaciones que se almacenan en la memoria (Judd, 1991,).

Partiendo de las definiciones anteriormente menciona por los autores podemos decir que los valores y actitudes son ideales y asociaciones que definen el comportamiento de cada persona. Dentro de estos valores y conocimientos que pueda tener cada individuo esta el sentimiento de pertenencia que se deriva de la sensación de sentirse cómodo e identificado con la institución.

Por otro lado la Automotivación que posea las personas y los deseos personales, que hace, que su labor dentro de la institución sea eficiente e incremente su desarrollo y crecimiento de las instituciones. De igual manera se puede mencionar la satisfacción, que posee la persona dentro de la institución educativa sintiendo agrado en su lugar de trabajo, quedando completamente complacido con su entorno laboral.

Al mismo tiempo los individuos o el capital humano deben tener como una característica resaltante el ser sociable, es decir, tener la facilidad para tratar con otras personas y llevar una buena relación con sus compañeros de trabajo, evitando la predisposición de no querer trabajar en equipo y dificultando el desarrollo de las metas propuestas. De igual manera cabe destacar que los individuos deben ser flexibles y tener una actitud positiva al cambio, es necesario adaptarse a esos cambios y evolucionar dentro de la institución mejorando el rendimiento de la misma. Por otro lado, la creatividad es fundamental en el capital intelectual ya que estos pueden generar nuevas ideas y conocimientos, para mejorar el desarrollo de la institución educativa, así como, su desempeño laboral.

- **En las aptitudes**, se contemplan los conocimientos que pueden obtener a lo largo de los años las personas, bien sea a través de alguna formación académica en los diferentes niveles de educación, así como de la práctica diaria, la relación con otras personas o de las instituciones que los rodean.

Este tipo de conocimiento se llama conocimiento explícito ya que son los conocimientos que poseen las personas para lograr desarrollar su función dentro de la institución. Según

Vendrell el conocimiento tiene gran valor, porque los seres humanos crean a partir de él nuevas ideas, visiones e interpretaciones que aplican directamente al uso de la información y la toma de decisiones.

Por su parte Nonaka y Takeuchi (1995) define el conocimiento explícito como el conocimiento basado en datos concretos que pueden ser expresados en un lenguaje formal y por lo tanto es empaquetable. Puede utilizarse y compartirse empleando algún medio conveniente. Es transferible, siempre que el receptor posea las claves de conocimiento adecuadas para aprovecharlo.

Dentro de estos conocimientos se encuentra la educación reglada que son los conocimientos que adquiere la persona durante alguna formación académica dentro de algún instituto universitario, estos son independientes de la actividad en la institución, es decir, no tiene relación con las normas de la institución sino es más bien es el proceso de formación integral de la misma.

De la misma manera el conocimiento especializado, que son aquellos conocimientos específicos de un área concreta, es decir, que es el conocimiento que puede ayudar a la persona a mejorar su función en alguna tarea específica. De igual modo se puede mencionar la formación interna que son los conocimientos adquiridos dentro de la institución, como por ejemplo los círculos de estudios, congresos de especialización entre otros. La experiencia que se adquiere con la práctica junto con los conocimientos que se tiene para mejor el desarrollo de su desempeño, por último el desarrollo personal de los individuos que son los conocimientos derivados de la relación con el entorno.

- **Las capacidades del capital humano**, son todos los conocimientos y habilidades que poseen las personas para desarrollar alguna actividad específica. Dentro de la variable capacidades se puede mencionar el aprendizaje que utiliza el individuo para trabajar con la dinámica de cambio a través de nuevas competencias y nuevos conocimientos. Al mismo tiempo se puede mencionar el trabajo en equipo que responde a la actividad de trabajar con los compañeros incentivando a la mejora y a la toma de decisión en grupo. También se puede mencionar la comunicación que puede tener cada individuo al momento de recibir y emitir alguna información de forma adecuada con otras personas. Cabe destacar que el liderazgo es fundamental para influenciar a otras personas incentivando voluntariamente para el mejor logro de los objetivos o metas de la institución.

Cruz, Rojas, Vega y Villegas (2002) mencionan que el capital humano es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de los trabajadores. Estas capacidades realzadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la

experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente útil.

Gestión del Capital Intangible.

El capital intangible dentro de una organización representa a un activo intangible como elementos que generan valor, pues anteriormente se le daba mayor importancia a los recursos físicos y monetarios, sin tener presentes que estos activos hoy día, están vistos desde una nueva realidad, donde se valora el recurso humano como potencial valioso dentro de las instituciones educativas, tomando en cuenta que el personal debe estar constantemente informado y actualizado en cuanto a los lineamientos y constantes cambios que el sistema educativo venezolano realiza, es por ello que la formación académica está siendo incentivada como motivación al mejoramiento personal y profesional, ya que la meta es mejorar la calidad educativa encaminado a desarrollar el intelecto y el potencial creativo de cada ser humano y que está comprometido con los procesos de transformación social.

Por otra parte el capital intelectual corresponde a la habilidad para transformar el conocimiento en recursos generadores de riqueza, tanto para las organizaciones como para los países aportando principalmente por el recurso humano. (López et al, 2008). De igual manera en esta conceptualización, algunos teóricos proponen que el Capital Intelectual humano, el capital estructural y el capital relacional, es decir son todos aquellos elementos, no tangibles. (Artiles, 2004; Ugando, 2004).

Dentro del capital intangible está el capital relacional, (Edvinsson L, Malore M, 2004) lo que define la posesión de conocimientos, experiencias aplicadas, tecnología organizacional, relaciones personales y destrezas que dan a la organización una ventaja competitiva. De allí pues la organización valora el potencial de cada uno de su personal para la buena gestión de la misma, aprovechando los conocimientos que se van fortaleciendo cada día durante su labor y en el desenvolvimiento de su desempeño, logrando asumir nuevos retos a nivel educativo, es importante también realizar constantes evaluaciones al personal, no solo porque permite evaluar a su personal, sino también que permite mejorar las debilidades que se puedan presentar durante la gestión y así poder mejorarlas y fortalecerlas.

De la misma manera el capital relacional y emocional logran integrar la relación con la persona y la organización, para así cubrir las necesidades de ambas partes, donde la organización posee los conocimientos adquiridos a través de la experiencia y la formación académica. Este capital está ligado a las emociones, sentimientos, compromiso, entre otras

cualidades; lo cual lo convierte en un capital esencial dentro del ámbito educativo, logrando un mejor desempeño laboral dentro de una organización valorando el capital humano de la misma.

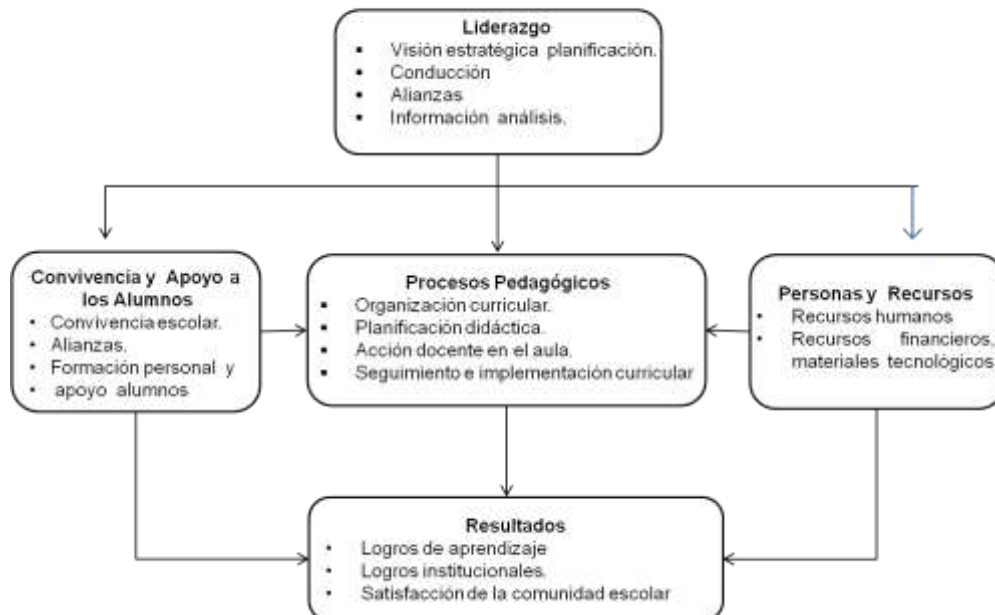
Finalmente el capital operativo, es el encargado de la parte estructural de una organización educativa, que se pone en práctica para un mejor desempeño y funcionamiento de ella. A su vez es el responsable de monitorear el capital emocional y racional con la finalidad de explotar sus conocimientos y experiencias en pro de nuevas innovaciones educativas.

Gestión del Capital Intangible.

Dentro de las organizaciones educativas se deben seguir una serie de lineamientos donde el gerente de la institución planifica unos procesos para llegar a un resultado que lo lleven al logro de las metas propuestas. A continuación se presenta el diagrama, donde se evidencia el modelo a seguir dentro de una organización educativa:

Diagrama 1

GESTIÓN DEL CAPITAL INTANGIBLE EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS.



Fuente: Ríos (2013)

En forma similar se puede decir que el diagrama anterior tenemos el líder encargado de llevar a cabo una planificación a través de la alianza con el personal de la institución, así como las comunidades educativas involucradas en la misma para cumplir una visión

estratégica, como medio de información y análisis del entorno social, involucrando el proceso pedagógico utilizando la planificación didácticas dentro del aula a cargo del docente, teniendo un seguimiento e implantación curricular para evaluar los procesos pedagógicos.

Asimismo se involucran la comunidad educativa como los estudiantes en una convivencia escolar creando alianza con ellos para que ayuden a un mejoramiento de la institución educativa, logrando un sentido de pertenencia y de valoración, activando las diferentes comisiones encargadas dentro de la institución como por ejemplo: escuela de familia que permiten afianzar lazos con la familia y la institución, de la misma manera tenemos el comité de ambiente y salud que los incentiva al cuidado y mejoramiento de las instalaciones del plantel creando un ambiente agradable.

Por último se puede decir que a través de este modelo podemos verificar la evaluación constante de las actividades para lograr resultados eficientes, tomando en cuenta los logros adquiridos a través del aprendizaje y la satisfacción de la comunidad escolar cumpliendo las metas de la institución

Modelo de Gestión del Capital Intangible

Siguiendo este orden de ideas se estudian los procesos básicos administrativos tales como: planeación, organización, ejecución y control; dentro de la planeación se deben tomar en cuenta los objetivos y cursos de acción para lograr un fin específico de las instituciones educativas donde se debe señalar por orden de prioridades los problemas, las causas y efectos que están inmersos en la institución educativa, lo cual va a indicar el orden para comenzar a resolver los problemas.

Asimismo para lograr que los objetivos se cumplan a cabalidad el gerente en cuestión debe conocer todo su capital humano a su cargo tales como: Directivo, Administrativo, Docente, Auxiliar, Obreros y demás; y lograr una mejor distribución del trabajo y las tareas que serán asignadas al personal de acuerdo a sus aptitudes, actitudes, destrezas y capacidades de cada uno de ellos dentro de su lugar de trabajo y dar a conocer la organización del marco educativo; del mismo modo el gerente debe llevar una supervisión efectiva al momento de la ejecución de las tareas y de la manera que se realizarán las mismas a través del personal asignado.

Cuando se habla de la manera de efectuar las tareas se debe tomar en cuenta la voluntad y entusiasmo con las que se ejecutarán las acciones planificadas con anterioridad, de igual importancia el control de dichas actividades y planes de acción lo cual deben ser observadas,

verificadas y fiscalizadas por el gerente en cuestión para lograr completamente los objetivos planteados a su vez debe haber una retroalimentación para verificar las fallas dentro del proceso y replantearse los objetivos y cursos en acción para el logro total del fin planteado.

Medios para la Gestión del Capital Intangible

Desde la perspectiva de la dirección de las instituciones educativas, la gestión demanda el buen funcionamiento de los órganos de Gobierno llámense Ministerio del poder popular para la educación, Secretaría de educación y Municipios escolares, estos deben adecuar los modelos de planeación y resultados para el adelanto determinado en el logro de las metas trazadas durante un tiempo específico y así alcanzar los objetivos propuestos para las organizaciones educativas.

Por otra parte de la gestión académica también debe llevar un diseño curricular integral, innovador y flexible así como programas de investigaciones creativas y de cambios donde se comprometa al sector productivo y a la sociedad en temas que contengan las necesidades e intereses de las instituciones educativas y así de alguna manera lograr el bienestar social de las organizaciones educativas. La gestión del conocimiento y el capital intelectual, sin dudas, están cambiando la forma en que se maneja hoy la economía de las organizaciones en un mundo globalizado; lógicamente no todos los países tienen las mismas oportunidades de introducir esta filosofía, basada en la gerencia de los activos intangibles, con el fin de socializar el conocimiento y elevar la competencia y valor en el mercado de las organizaciones.

Finalmente una gestión de calidad de los recursos económicos nos obligan a pensar en el aporte que puedan contribuir a las instituciones educativas para perfeccionar la infraestructura física y tecnológica y lograr la misión del talento humano al servicio de las instituciones educativas. Asimismo debe haber un proyecto de formación académica para el crecimiento del capital humano dentro de la organización y lograr el desarrollo de sus potencialidades, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y talentos, al mismo tiempo se debe llevar un seguimiento continuo de los objetivos para lograr una gestión de calidad.

Principios de la Gestión del Capital Intangible

De acuerdo a las normas ISO 9001 los principios de gestión de calidad del capital intangible se llevan de forma organizada y secuencial. Las normas ISO son normas

internacionales que se realizan a través de comités técnicos de ISO requerimientos para cada requerimientos para cada organización y tomando encuentra las normativas de las mismas.

Un sistema de gestión de calidad debería ser una decisión estratégica de las organizaciones educativas; del a misma manera elabora un diseño del sistema de gestión que pueda contribuir a los cambios y riesgos de las instituciones educativas, a las necesidades cambiantes, sus objetivos particulares, los productos que proporciona, los procesos que emplea, el tamaño y la estructura de la organización educativa.

Cuando se habla de los principios de gestión de calidad se refiere al enfoque al docente, liderazgo, participación del personal y enfoque basado en procesos, enfoque de sistema para la gestión, mejora continua, enfoque basado en hechos para la toma de decisiones y relaciones mutuamente beneficiosas con el Ministerio.

En el momento que se dice enfoque al docente, se refiere a cuando las instituciones educativas dependen del docente, por lo tanto deben conocer las necesidades e intereses de la misma y cumplir los requisitos y trabajar para superar las expectativas. Del mismo modo el liderazgo establece la unión y la orientación dentro de las instituciones educativas en la cual los docentes puedan llega a inmiscuirse en el logro de los objetivos propuestos en la participación del personal es la esencia de las instituciones educativas, ya que las habilidades y destrezas del personal son el beneficio de las instituciones.

El enfoque basado en procesos; es cuando se desarrolla, implementa y mejora la eficacia de un sistema de gestión de calidad en las instituciones educativas, Al mismo tiempo el enfoque de sistema para la gestión; para que la institución funciones de manera eficaz, debe determinar y gestionar numerosas actividades relacionada entre sí, para el logro de sus objetivos.

Mejora continúa; una ventaja es el control continuo para el mejor desempeño global de la institución y debe ser un objetivo permanente en esta. Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones: en este caso se debe realizar un análisis completo de datos y recolectar información previa que sea de gran importancia para lograr tomar las decisiones más acertadas por el bienestar de la institución educativa.

Relaciones mutuamente beneficiosas con el ministerio del poder popular para la educación, las instituciones y el ministerio del poder popular para la educación, secretaria de educación o municipios escolares debe haber una relación muy estrecha mutuamente beneficiosa para todos, que aumente la capacidad del capital humano para crear valores en la comunidad en general.

Método

Se fundamenta en el análisis de fuentes documentales, que permite fortalecer la investigación, partiendo de la recolección de información recopilada del estudio. Según Alfonso (1995) la investigación documental es un procedimiento científico y a su vez un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o dato en torno a un tema, es decir, al igual que otros tipos de investigación esto es conducente a la construcción de nuevos conocimientos. Igualmente se tipifica como hermenéutica la cual según (Giannini 1998), consiste en el acto de la interpretación. Desde sus orígenes, la hermenéutica se transformó en la base de la intelectualidad cristiana; ya que a partir de ésta, se realizaron en gran medida análisis de textos bíblicos, considerada como conocimientos teológicos, y más adelante se le dio la utilidad dentro de las ciencias sociales como elemento de desarrollo para las sociedades. En virtud de esto la investigación permitió una reflexión teórica, crítica y reflexiva sobre el Capital Intangible en las Instituciones Educativas.

Conclusión.

Una vez terminada la investigación, se obtuvo como resultado que el capital intangible es valorado dentro de las organizaciones educativas como recurso necesario para desarrollar actividades de gran competitividad, donde el capital humano no solo es reconocido por la labor que ejerce, sino también por sus conocimientos, actitudes, aptitudes, valores, destrezas, talento y experiencias vividas dentro y fuera de la institución, logrando cambios significativos en pro del mejor funcionamiento de la organización. A través de nuevos conocimientos siendo como eje innovador del capital intelectual dentro de las organizaciones educativas, manteniendo las competencias necesarias para el mejor funcionamiento de las misma.

El Sistema Educativo Venezolano ha tenido grandes iniciativas en cuanto al manejo de información para el capital humano, teniendo en cuenta que los gerentes sean líderes al momento de tomar decisiones adecuadas, llevando un seguimiento de los objetivos y cursos de acción para el desarrollo de las funciones básicas para una gestión de calidad.

Por lo tanto el capital humano a través de la inversión en formación de los docentes en una dimensión de capital intelectual es muy relevante para crear valor intangible en la institución, por otra parte se puede decir que la dirección de recursos humanos es el responsable de

analizar los procesos organizativos, la capacidad de absorción de conocimientos y la cultura ordenada para detectar las posibles deficiencias.

De la misma manera el capital humano debe tener iniciativa para responder a las dinámicas de cambio mediante nuevas competencias y conocimientos, manteniendo una actitud positiva para desempeñar trabajos en equipos en su entorno laboral, siendo un ente emisor y receptor para socializar la información con el grupo de trabajo.

Bibliografía.

Alfonso (1995). Metodología de investigación documental

Bontis (2007). A review of the models used to measure intellectual capital.

Biondi, Mario. El capital intelectual. Los recursos humanos como recursos de las empresas. Desarrollo y Gestión. Año II, N° 20, Tomo II. Errepar. Buenos Aires. Mayo 2001.

Brooking, Annie. El capital intelectual. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona. 1997. Bueno, E. "El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual". Boletín de Estudios Económicos. Asociación de Licenciados de la Universidad de Deusto. Numero 164

Cañibano, Leandro y otros. La relevancia de los intangibles para la valoración y la gestión de empresas: revisión de la literatura. Revista Española de Contabilidad y Finanzas Nro. 100. A.E.C.A. Madrid. 1999.

Cruz, P. Rojas, S. Vega, G y Villegas, Y. (2010). El Capital Humano y la Gestion por competencias.

Chaves, Osvaldo; Pahlen Acuña, Ricardo. Valor llave. Un enfoque actual. Ediciones Macchi. Buenos Aires. 1996

Edvinsson, Malore, (2004). Nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual.

Fazio Roskos-Ewoldsen (1994)

Giannini (1998), Metodología de la investigación hermenéutica.

Gilbson, Ivancevich y Donnely (2003). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos.

HARVEY, M. G. y LUSCH, R. F. (1999): "Balancing the intellectual capital books: intangible liabilities" en European Management Journal, n° 17, pp. 85-92.

Idalbaerto Chiavenato (2008) Gestión del Talento Humano.

Kaplan, Robert y Norton, David. Cuadro de mando integral. Gestión 2.000. Barcelona. Octubre 2.000.

Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). Curriculum Nacional Bolivariano. Caracas – Venezuela.

Normas ISO, Organización Internacional de Normalización (9001:2008).

Ríos (2013). Modificación del Sistema de gestión de Calidad Educativa Escolar

Sánchez et al (2006). Los desafíos de la gerencia del Capital Humano.

Schermerhorn (2003). Sobre el (Liderazgo, Nuevas tendencias para un autodesarrollo)

Tovar (2002), El Capital Humano en la Sociedad del Conocimiento.

Vázquez, R. y Bongianino de Salgado, C. Información Complementaria: Indicadores de gestión de intangibles. XX Jornadas Universitarias de Contabilidad. Rosario. Noviembre 1999