



Title: Estudio y análisis del comportamiento de indicadores de la gestión del capital intelectual en Mipymes de León, Guanajuato bajo el enfoque del Modelo Intellectus

Authors: DÍAZ-GONZÁLEZ, Claudia Leticia, ORDAZ-PICÓN, Carla Patricia, AMÉZQUITA-MALDONADO, Rosa María y ARENAS, Ramón

Editorial label ECORFAN: 607-8695
BCONIMI Control Number: 2020-06
BCONIMI Classification (2020): 120320-0006

Pages: 16
RNA: 03-2010-032610115700-14

ECORFAN-México, S.C.
143 – 50 Itzopan Street
La Florida, Ecatepec Municipality
Mexico State, 55120 Zipcode
Phone: +52 1 55 6159 2296
Skype: ecorfan-mexico.s.c.
E-mail: contacto@ecorfan.org
Facebook: ECORFAN-México S. C.
Twitter: @EcorfanC

www.ecorfan.org

| Holdings | | |
|----------|-------------|------------|
| Mexico | Colombia | Guatemala |
| Bolivia | Cameroon | Democratic |
| Spain | El Salvador | Republic |
| Ecuador | Taiwan | of Congo |
| Peru | Paraguay | Nicaragua |

Marco de referencia

Según Edvinsson y Malone (1999), el Capital Intelectual hace referencia al valor resultante del conjunto de **intangibles** creados por la empresa y que están basados en el conocimiento o en el intelecto humano y desarrollado en la organización.

Kristandl y Bontis (2007) incorporan al análisis otros elementos relevantes al señalar que el capital intelectual se define como *“aquellos **recursos estratégicos organizativos** que permiten a la misma crear **valor sostenible**, pero que no están disponibles a un gran número de empresas (escasez). Generan beneficios potenciales futuros **que no pueden ser tomados por otros** (apropiabilidad) y que **no son imitables** por los competidores o sustituibles por otros recursos. No son transferibles debido a su carácter organizativo.*

Bueno (2008) en la que plantea al capital intelectual como *“**acumulación de conocimiento** que crea valor o riqueza cognitiva poseída por una organización, compuesta por un conjunto de **activos de naturaleza intangible** o recursos y capacidades basados en conocimiento que cuando se ponen en acción, según determinada estrategia, **en combinación con el capital físico o tangible**, es capaz de producir bienes y servicios y de **generar ventajas competitivas o competencias** esenciales para la organización en el mercado”.*

Modelo Intellectus

Propuesto y actualizado en 2011 por Eduardo Bueno Campos y Carlos Merino de la Universidad Autónoma de Madrid:

- ▶ El Modelo Intellectus que se toma como referencia en este trabajo se enmarca dentro de los **enfoques socievolutivos** que con un fuerte sesgo en torno a capitales más dinámicos como son el “social”, “cultural”, de “innovación” o de “emprendimiento”.
- ▶ El Modelo Intellectus de medición y gestión del capital intelectual surgió a principios de la década del 2000 teniendo como antecedente el Modelo Intellect del Instituto Universitario Euroforum Escorial. Posteriormente, y derivado de los estudios y hallazgos en la investigación empírica fue actualizado en una última versión en 2015.

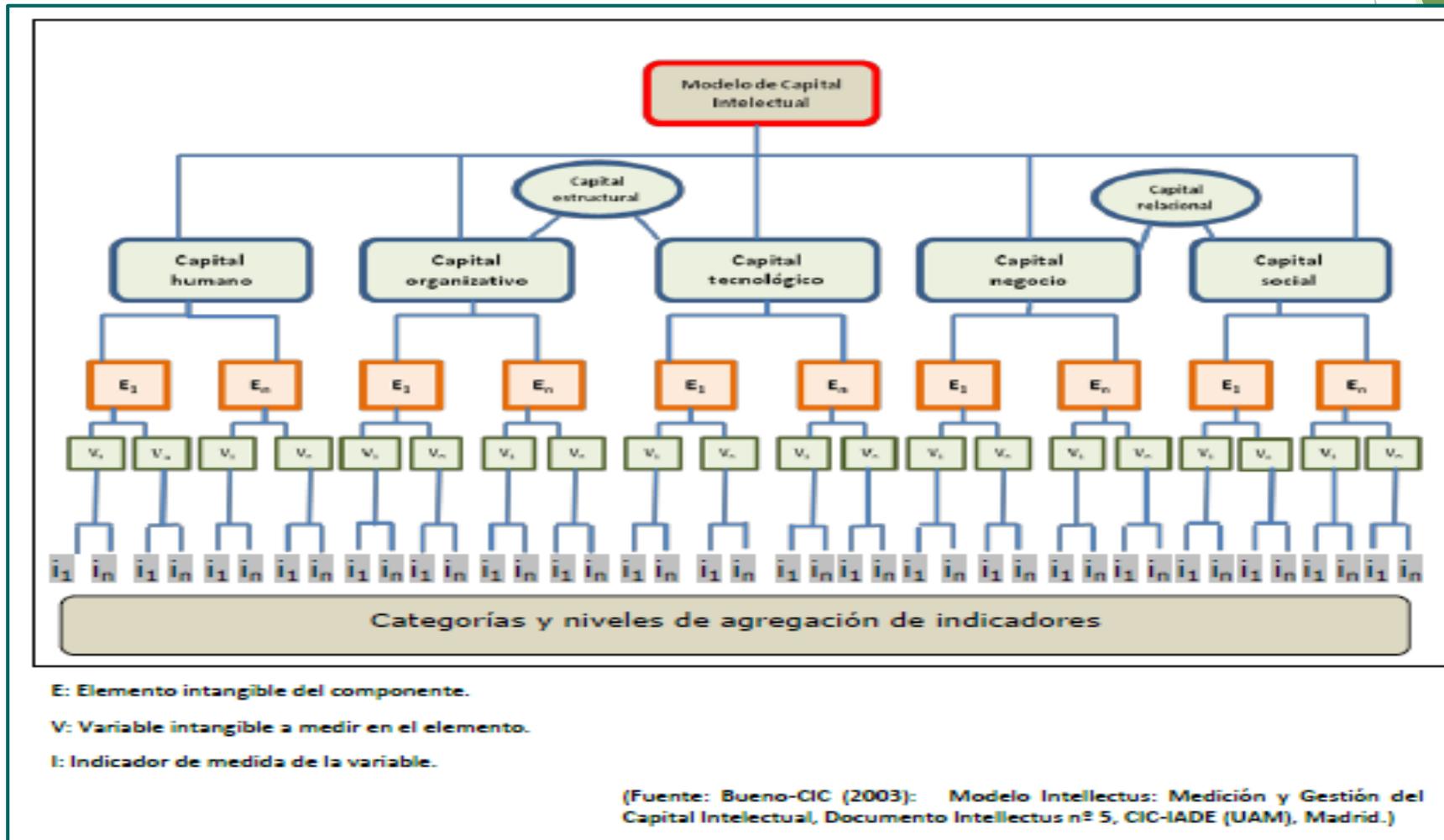
Objetivos de la investigación

- ▶ Explorar el comportamiento de los indicadores de la economía del conocimiento con base en el Modelo Intellectus en una muestra de 69 empresas localizadas en el municipio de León, Guanajuato.
- ▶ Diseñar y aplicar un instrumento de recolección de datos tipo encuesta para obtener datos sobre el comportamiento de indicadores a nivel empresarial utilizando los indicadores propuestos por el Modelo Intellectus en la dimensión de capital humano y estructural.
- ▶ Elaborar un análisis preliminar, a nivel local, sobre las tendencias que se observan en cuanto a la incorporación de prácticas asociadas a la gestión del capital intelectual.

MARCO DE REFERENCIA: MODELO INTELLECTUS

| | Capital humano |  | Capital estructural |  | Capital relacional |
|--|---|---|---|---|---|
| Modelo | Capital humano | | Capital estructural | | Capital relacional |
| Intellectus (2003) y actualizado en 2010 | Competencias intelectuales: Conocimientos, Habilidades y actitudes) | | Estructura e infraestructura organizativa | | Relaciones con el entorno (clientes, proveedores, competidores) |
| | Capacidad de innovar (aprendizaje liderazgo) | | Sistemas y procesos | | Lealtad y vinculación |
| | Compromiso y motivación del equipo humano (productividad y calidad) | | Tecnología y productos | | Capacidad de generación |
| | | | Nota: materialización del conocimiento | | Intensidad y conectividad |

Dimensiones de análisis del Modelo Intellectus



Metodología del proyecto

- ▶ El tipo de investigación que se planteó fue de tipo exploratorio y descriptivo en tanto se utilizó como punto de partida la elaboración de una encuesta dirigida a 69 empresas de la región seleccionada.
- ▶ Se aplicaron 2 cuestionarios en la investigación que fueron aplicados a personas con algún puesto gerencial o de responsabilidad en la toma de decisiones (gerentes, jefes de área) con 23 preguntas y otro cuestionario a empleados operativos con 11 preguntas complementarias utilizando los indicadores del Modelo Intellectus en la dimensión de capital humano y el capital estructural.
- ▶ Estos cuestionarios fueron aplicados a las 69 empresas a las que se tuvo acceso y que fueron procesadas en una matriz de datos cuantitativa.

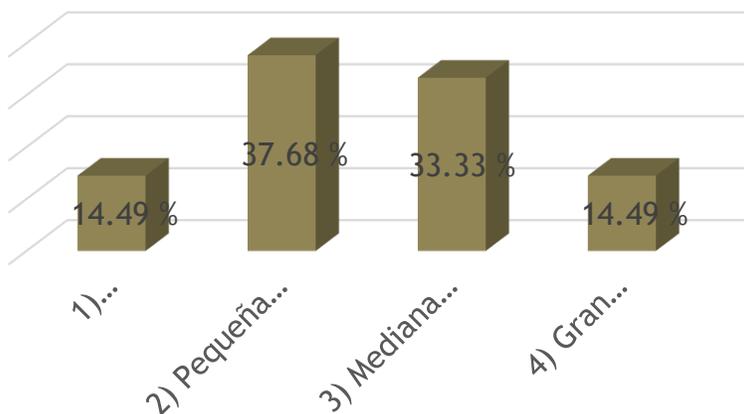


| Elemento | Variable | Indicador |
|--|---|---|
| Valores y actitudes | Sentimiento de pertenencia y compromiso | Años de antigüedad en la organización |
| | Automotivación | Porcentaje de rotación de personal |
| | | Porcentaje de ausentismo laboral |
| | | Número de personas promovidas |
| | Sociabilidad y orientación al cliente | Mecanismos de promoción |
| | | Índice de clima laboral |
| | Flexibilidad y adaptabilidad | Edad promedio de las personas |
| No de movimientos geográficos en la vida profesional | | |
| Creatividad | Grado de diversidad en la composición de la plantilla | |
| | Porcentaje de personas dedicadas a I+D+i | |
| Aptitudes | Educación formal | Porcentaje de personas con titulación superior |
| | | Porcentaje de otras titulaciones formales |
| | Formación especializada | Grado de heterogeneidad de la formación académica |
| | | Personal con estudios de especialización o posgrado |
| | | Personal formadas anualmente/ total de la plantilla |
| | Formación interna | Promedio de experiencia en el puesto |
| | | Porcentaje de personas con experiencia profesional |
| Experiencia | Porcentaje de personas con responsabilidades familiares | |
| | Porcentaje de trabajadores que reciben formación | |
| Capacidades | Aprendizaje | No de persona que participan en dos o más equipos internos |
| | | No de persona que participan en dos o más equipos externos |
| | Colaboración (trabajo en equipo) | No. de aportaciones sugeridas |
| | | Aportaciones llevadas a la práctica/ Total de aportaciones |
| | Comunicación (intercambio de conocimiento) | Porcentaje de personas con responsabilidades familiares |
| | | No de medidas y servicios que facilitan la conciliación |
| | Conciliación de la vida laboral y familiar | Porcentaje de personas satisfechas con sus puestos de trabajo |
| Liderazgo | | |

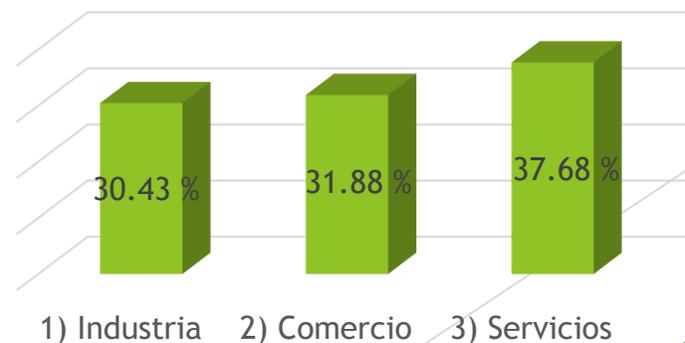
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio logró aplicar una encuesta de opción múltiple a un total de 69 empresas y a continuación se presentan los resultados más relevantes:

Datos de identificación de la empresa:
Indique el tipo de empresa de acuerdo con su número de empleados.

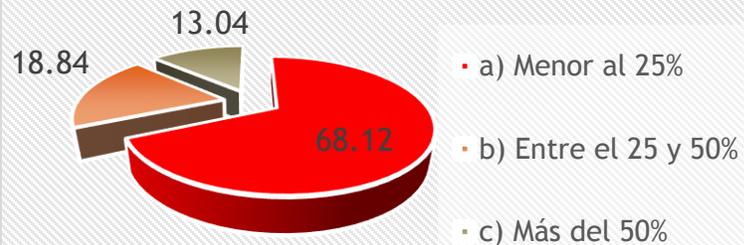


Datos de identificación de la empresa: Indique el sector económico al que pertenece.

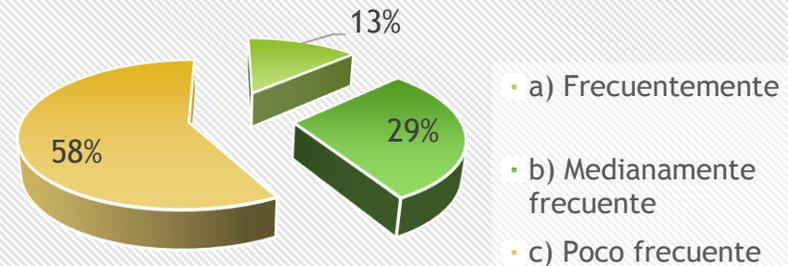


RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Pregunta No. 1.- ¿Cuál considera que es el porcentaje de rotación de personal (con permanencia menor a un año) en su empresa u organización?

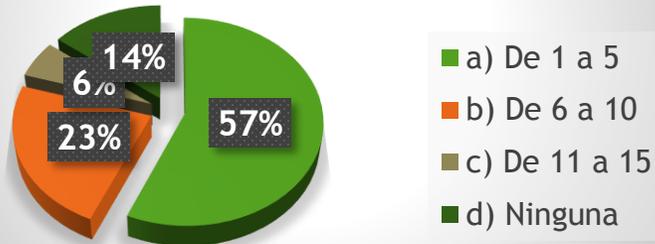


Pregunta No. 2.- ¿Con qué frecuencia se ausenta el personal a su cargo?



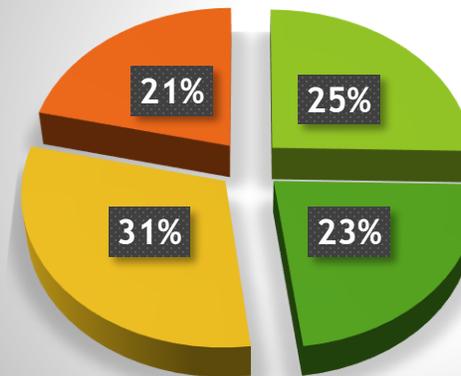
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Pregunta No. 3.- ¿Cuántas personas han sido promovidas o han recibido mejoras en sus compensaciones en el último año?



- a) De 1 a 5
- b) De 6 a 10
- c) De 11 a 15
- d) Ninguna

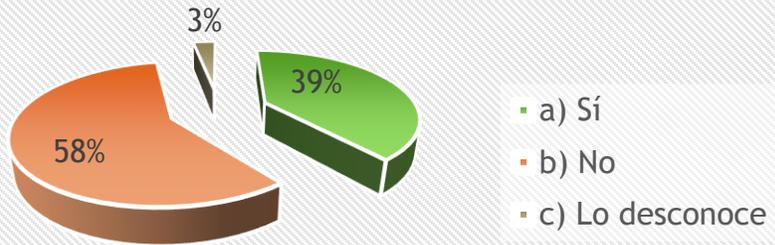
Pregunta No. 4.- Indique los mecanismos de promoción dentro de su empresa.



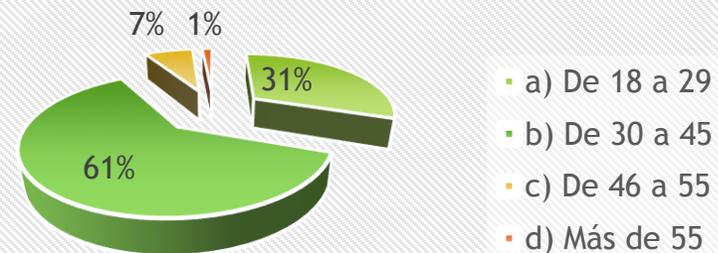
- a) Escalafón salarial por competencias
- b) Capacitación y compensación por antigüedad
- c) Por objetivos
- d) Ninguna

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Pregunta No. 5.- ¿Existe una evaluación del clima laboral dentro de la empresa?

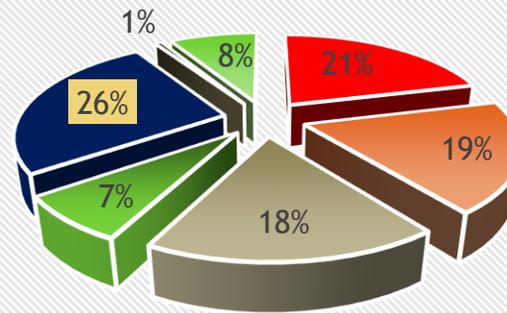


Pregunta No. 7.- ¿Cuál es la edad promedio del personal de la empresa?



RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Pregunta No. 11.- Desde su conocimiento, indique una proporción de personal que cuente con el siguiente nivel de estudios:



- a) Título universitario en área de ingeniería
- b) Título universitario en área de humanidades
- c) Título universitario en área económico administrativa
- d) Certificaciones en algún idioma
- e) Formación ocupacional

OTROS RESULTADOS

1. Del total de las encuestas aplicadas a empleadores en las 69 empresas se observó lo siguiente:
 - a) El 67% de las empresas respondieron no contar con personal dedicado a la investigación y desarrollo tecnológico.
 - b) Sólo el 36% de las empresas declaró haber gestionado sugerencias de nuevos productos y aplicaciones en los últimos 3 años.
 - c) Sólo el 25% de las empresas declaró invertir más del 5% en adquirir tecnología. El resto no invierte o sólo entre el 1.5% y 5%
 - d) El 27% de los procesos son automatizados o digitalizados.
 - e) El 57% de las empresas declaró contar con acceso a medio electrónicos en menos de la mitad del personal (correo, intranet).
 - f) El 51% de las empresas declaró no contar con procedimientos para la adquisición o transferencia de tecnología.
 - g) Sólo 11.54% declaró contar con patentes registradas.
 - h) Sólo el 30% de los empleados declaró haber participado en propuestas o proyectos de mejora en los últimos 3 años.

CONCLUSIONES

- 1) El Modelo Intellectus surge de la evolución de los esquemas que buscan explicar de qué manera los activos intangibles explican el comportamiento de la productividad.
- 1) La propuesta de análisis del capital intelectual a partir de las 3 dimensiones (capital humano, capital estructural y capital relacional) aportan un valor metodológico importante para realizar estudios longitudinales sobre la evolución de estos elementos como parte del nuevo escenario económico empresarial.
- 2) Los resultados de esta investigación dan cuenta del estado de los indicadores de referencia para evaluar el comportamiento de la gestión de los activos intangibles como son el capital intelectual y las dimensiones propuestas en el Modelo Intellectus en cuanto a la dimensión del capital humano y el capital estructural (tecnológico) en la muestra de empresas encuestadas en la ciudad de León, Guanajuato.

CONCLUSIONES

- 1) La evidencia empírica sugiere que los indicadores de capital humano están fuertemente asociados al incremento del capital estructural y tecnológico en empresas que tienen una mayor antigüedad y que muestran mayor interés en la motivación e incentivos del capital humano. Por otra parte, el capital tecnológico se incrementa en la medida que los niveles de escolaridad también se incrementan y eso funciona como un acelerador del aprovechamiento de los recursos intangibles.
- 2) En definitiva, este trabajo concluye que el motor del desarrollo socioeconómico debe estar vinculado al ser humano y sus relaciones, como sistema de creación y transferencia de información y conocimientos básicos en el proceso acumulativo que lleva a la innovación, bienestar y calidad de vida. El aprovechamiento del talento y el conjunto de capacidades organizativas tenderán a desarrollar labores de innovación y mejora.

Referencias

- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). ‘Intellectual Capital ROI: A causal map of human capital antecedents and consequents’, *Journal of Intellectual Capital*, 3, 223-247.
- Bueno, E, & Salmador, Ma. Paz, & Merino, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. *Estudios de Economía Aplicada*, 26 (2), 43-63 [Fecha de Consulta 6 de Enero de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo/30113187003>
- Bueno, E. & Murcia Rivera, C. & Longo, Monica & Merino, C. & Real, Hermogenes & Fernández, Pablo & Salmador, Maripaz. (2011). *Modelo Intellectus: Medición y Gestión del Capital Intelectual*. <https://www.researchgate.net/publication/298346530>
- Chaharbaghi, K., & Cripps, S. (2006). ‘Intellectual capital: direction, not blind faith’, *Journal of Intellectual Capital*, 7, 29-42
- Edvinsson y Malone (1999). *El capital intelectual. Como identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Gestión, 2000.
- Gentzoglanis, Anastassios (2000). *Innovation and Growth in the Knowledge-based Economy*. *Ciencia Ergo Sum*, vol. 7, no. 3, noviembre, UAEM. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10401902>
- Keklik, M. (2018) *Schumpeter, Innovation and Growth, Long-Cycle Dynamics in the Post-WWII American Manufacturing Industries*, Routledge Revivals, 2a. ed., London and New York.
- Rózga Luter, R. (2003). *Sistemas Regionales de Innovación: Antecedentes, Origen y Perspectivas*. *Convergencia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 10 (33). Disponible en: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=10503310>



ECORFAN®

© ECORFAN-Mexico, S.C.

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BCONIMI is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- (www.ecorfan.org/ booklets)