

# Propuesta para la Medición del Capital Humano y Organizacional de la Gestión del Conocimiento en una Organización

*Hurtado, Andrés y Vargas, Liliana*

*aehurtado07@ucatolica.edu.co, jlvargas41@ucatolica.edu.co*

*Programa de ingeniería, facultad de ingeniería, Universidad Católica de Colombia  
Bogotá D.C., Colombia*

*Abstract- There are currents that they feel is not possible to measure the knowledge, either because there is a tangible resource and therefore its measurement is complex, or simply because some organizations only represents a "value added". This paper seeks to identify and analyze the models and techniques of measuring knowledge management to evaluate the indicators in organizations and thus determine which are the most important intangible assets for an organization and improvement actions they can be applied, is developed based on the failure patterns and tools for measuring knowledge management in organizations, leaving a door open to the need for this lack of research on the application of new methods of personnel management and underestimation of capital human and / or poor command of an asset not explored as is knowledge.*

## INTRODUCCION

La insuficiencia de pautas y herramientas para la medición de componentes de la gestión del conocimiento en las organizaciones, deja una puerta abierta a la necesidad de esta investigación sobre la falta de aplicación de nuevas metodologías de dirección de personal y/o el poco dominio de un activo no muy explorado como lo es el conocimiento.

El objetivo general es desarrollar una propuesta para la medición del capital humano y organizacional los cuales hacen parte integral de la gestión del conocimiento, durante el avance del trabajo se ilustraran cuadros comparativos de las metodologías más representativas y utilizadas, se identificarán los principales intangibles como parte del capital humano y organizacional y los indicadores que permitirán medir estos componentes como parte de la gestión del conocimiento.

El proyecto cubre los temas de capital humano, capital organizacional y culmina con la elaboración de una propuesta para la medición de estas áreas.

Es importante tener en cuenta que el alcance de esta propuesta no incluye implementación ni puesta en marcha en organización alguna.

La sociedad ha evolucionado de acuerdo a algunos aportes culturales y diferentes épocas que ha atravesado la humanidad, eras agrícolas, épocas de producción industrial y actualmente épocas de la información, en donde se basaban todos los valores corporativos en tecnologías de información y comunicación, apareció el internet, las redes, la computación como proceso de transición, y de ahí en adelante las organizaciones se dieron cuenta que su valor estaba dado por el valor de las personas.

El conocimiento genera valor, hace competitivas a las personas, deja una idea de quienes son cada uno de los individuos por lo que saben, no por lo que hacen o por lo que tienen, ese conocimiento se debe transformar en una realidad a través de la innovación y la puesta en práctica.

Uno de los casos más representativos y de éxito en la Gestión del Conocimiento aplicable al área organizacional para Colombia es Ecopetrol, que desde el año 2003 ha implementado este concepto como estrategia al posicionar el conocimiento y la tecnología como activos estratégicos, el aprender colectivamente; creando, captando, transfiriendo y usando el conocimiento propio para optimizar el desempeño del negocio ha

hecho de Ecopetrol una organización líder usando la gestión del conocimiento y la tecnología como contribuyente al incremento del valor de Ecopetrol.

Debido a esta política empresarial se ha establecido una cultura organizacional, basándose en el principio de “aprendizaje en equipo” para compartir las experiencias y mejorar permanentemente, encontrando su mejor expresión en la Universidad Corporativa de Ecopetrol, la cual funciona desde el año 2008 y promueve la transferencia y el aseguramiento de la tecnología y el conocimiento crítico de la organización, y contribuye con el cierre de brechas de competencias del recurso humano. A la fecha, la Universidad ha estructurado, a partir de una metodología propia, 586 horas-hombre en programas de formación basados en competencias y prácticas clave para la empresa, un total de 204.526 horas se dedicaron a programas de formación para 7.175 funcionarios en los primeros dos años.

### **Objetivos**

Generar cuadros comparativos de las metodologías más representativas utilizados en la gestión y medición de la Gestión del conocimiento en las organizaciones.

Identificar los principales intangibles o conocimiento crítico, que generan valor dentro del capital humano y organizacional.

Definir indicadores que permitan medir los componentes de capital humano y organizacional en la gestión de conocimiento.

### **Gestión del Conocimiento**

La gestión del conocimiento es un marco (framework) y conjunto de herramientas para mejorar la infraestructura del conocimiento de una organización, con la meta de dar el conocimiento correcto a la persona correcta en la forma correcta en el momento correcto.

La gestión del conocimiento está basada en tres conceptos básicos dos de ellos se desarrollan a partir del trabajo en economía de la información: la teoría del capital intelectual y la teoría de la propiedad intelectual, importante para la valoración de los activos "blandos" de la organización. El tercer concepto teórico se desarrolla en la estrategia de la organización. Estos puntos de vista del trabajo en la economía y la estrategia han dado lugar a teorías que explican por qué la gestión del conocimiento es importante.

## **I. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS**

### **Propuesta de Medición de Gestión del Conocimiento**

Dentro de la gestión del conocimiento existe la necesidad de desarrollar métodos que ayuden a medir el conocimiento y el desarrollo de estrategias que permitan generar valor a partir del conocimiento medido, para lo cual se diseña la presente propuesta de medición en la cual se identifican los principales indicadores que deben ser tenidos en cuenta correspondientes al capital humano y capital organizacional.

En el componente de capital humano se busca identificar los conocimientos de las personas que están basados en su propia experiencia vital, en la formación que han recibido este es el conocimiento individual que cuando se comparte dentro de una organización crea el conocimiento colectivo basado en un proceso de relaciones y de aprendizaje de las diferentes personas que conforman la empresa. La combinación de ese conocimiento individual y colectivo debidamente codificados generan una información que se pone al servicio de la organización y que contribuye a la mejora de la eficacia y eficiencia de la empresa.

El Capital organizacional genera valor en la organización desarrollando y estructurando de forma eficaz y eficiente no sólo la actividad de la organización, sino también la propia identidad de la misma, sus valores, metas, ideales.

## II. ACTIVIDADES DE PROPUESTA DE MEDICIÓN

Se ha identificado 3 actividades que permite

- ✓ Socializar estrategia y concientizar misión de la empresa.
- ✓ Identificar Capacidades.
- ✓ Identificar indicadores capital humano.
- ✓ Identificar indicadores capital organizacional.
- ✓ Aplicación del instrumento de medición.

### Socializar la estrategia y concientizar misión de la empresa.

Es muy importante darle a conocer a todas las personas que participan dentro del proceso de la GC, la importancia para la concesión de las metas, se debe involucrar a todo el personal de forma que se sientan como agentes vitales en el desarrollo del proceso de medición, es posible que se presente resistencia cultural, inmadurez tecnológica, ausencia de necesidades y altos costos.

Es también muy probable que se presente resistencia a compartir el conocimiento y el miedo al cambio por falta de la visión sobre los beneficios y efectos de la Gestión del Conocimiento en relación con el desarrollo de las personas, grupos y organizaciones

### Identificar Capacidades.

Se organizan las competencias, se codifican, se construyen bancos de almacenamiento y se certifica lo que se va aprendiendo en el puesto de trabajo.

Para realizar esta actividad existen distintas metodologías entre las que se encuentran:

DACUM (Developing A Curriculum): Es un análisis ocupacional, cuyo objetivo es desarrollar los contenidos de las competencias laborales de una ocupación para la construcción de un currículo. Su producto es la construcción de un Mapa DACUM, o matriz de funciones y

tareas que comprende la ocupación que se analiza.

SCID (Desarrollo Sistemático de un Curriculum): Es un modelo más completo que el anterior, creado por la necesidad de profundizar los elementos que se habían obtenido con el método anterior que solo llegaba a la construcción del Mapa DACUM. Su metodología permite desarrollar sistemas flexibles y modularizados de capacitación permanente.

ANÁLISIS CONSTRUCTIVISTA: A diferencia de los anteriores, este enfoque se centra en la relación entre la construcción de la competencia y las estrategias para fortalecer la capacidad de aprender, por lo que se incluye en el análisis no solo a los más exitosos, sino a los de menor nivel educativo para nivelar la brecha entre el conocimiento individual y el organizacional.

Tabla I  
MATRIZ DACUM

MATRIZ DACUM								
OCUPACION / CARGO:								
CONCEPTO	FUNCIONES							
	Funcion 1	Funcion 2	Funcion 3	Funcion 4	Funcion 5	Funcion 6	Funcion 7	Funcion 8
TAREAS								
CONOCIMIENTOS								
HABILIDADES								

FUENTE: Los Autores

### Sistema de medición capital humano

Para medir los indicadores del capital humano se realizó una encuesta como instrumento de medición en la cual se busca medir el entorno, compromiso y motivación de los trabajadores en una organización.

Las mediciones aplicadas en esta encuesta son de tipo cualitativo y cuantitativo.

El factor de medición para cada indicador se debe multiplicar por el porcentaje total de respuestas positivas obtenido en las encuestas, para el indicador de motivación se estimó una escala de cuatro variables con su respectivo factor.

**Tabla II**  
**SISTEMA DE MEDICIÓN DE CAPITAL HUMANO**

INDICADOR	FORMULA	No. PREGUNTA	INSTRUMENTO MEDICIÓN	TIPO VALOR	RANGO RESPUESTAS	FACTOR DE MEDICIÓN
Motivación	Total x respuesta / total encuestados	13 - 20 - 21 - 23 - 25 - 26 - 27 - 28 - 30 - 31 - 32 - 33 - 35 - 37	Encuesta 1	MULTIVALOR	MUY MOTIVADO (0.15) MEDIANAMENTE MOTIVADO (0.1) POCO MOTIVADO (0.05) NADA MOTIVADO (0.03)	0.15
Creatividad	total respuestas si / total encuestados	62	Encuesta 1	MULTIVALOR	SI - NO	0.15
Colaboración jefe-empleado (Trabajo en equipo)	total x respuesta / total encuestados	18 - 30 - 40 - 44 - 45 - 49 - 50 - 59 - 60 - 61	Encuesta 1	MULTIVALOR	SI - NO	0.1
Condiciones físicas de trabajo	total x respuesta / total encuestados	38 - 42 - 43 - 47 - 48 - 52 - 53 - 54	Encuesta 1	MULTIVALOR	SI - NO	0.08
Compromiso	total encuestados que respondieron Si/total encuestados	8 - 9 - 10 - 11 - 15	Encuesta 1	MULTIVALOR	SI - NO	0.1
Antigüedad del personal	Sumatoria años de servicio trabajadores / Total trabajadores			UNIVALOR		0.07
Formación especializada	total empleados con especialización, maestría o Doctorado/ Total empleados			UNIVALOR		0.1
Promedio edad trabajadores	Sumatoria edad de trabajadores / Total trabajadores			UNIVALOR		0.06
Posición salarial	total salarios / total ingresos			UNIVALOR		0.1
Tasa de rotación del personal	salidas por renuncia voluntaria * 100 / Total trabajadores			UNIVALOR		0.09

FUENTE: Los Autores

### Instrumento de medición capital humano

La siguiente encuesta se elaboró con el fin de obtener los datos representativos que permitan medir el capital humano en una organización, consta de 62 preguntas.

**Tabla III**  
**ENCUESTA PARA MEDICIÓN DEL CAPITAL HUMANO**

ENCUESTA PARA MEDICIÓN DEL CAPITAL HUMANO	
1	¿Conoce la historia y trayectoria de la organización? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Conoce cuáles son los principios y valores de la organización? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Comparte los principios y valores de la organización? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Conoce la misión de la organización? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Siente que con el trabajo que desarrolla aporta a la misión? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

FUENTE: Los Autores

ENCUESTA PARA MEDICIÓN DEL CAPITAL HUMANO	
6	¿Se siente afortunado de trabajar en esta organización? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
7	¿Manifiesta su alegría por trabajar en esta organización? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	¿Piensa que el compromiso es importante en la organización? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
ENCUESTA PARA MEDICIÓN DEL CAPITAL HUMANO	
9	¿Encuentra oportunidades para incrementar sus conocimientos y habilidades en la organización? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	¿Siente que sus necesidades de capacitación son identificadas? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿Su jefe le da a conocer los resultados de su trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
ENCUESTA PARA MEDICIÓN DEL CAPITAL HUMANO	
Como se siente frente al interés que tiene la organización por mejorar la calidad de vida de los trabajadores	
12	¿Casi nunca? Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>
Como se siente frente a las actividades de bienestar que ofrece la organización	
13	¿Durante? Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>
14	¿Siempre? En cuanto al grado de motivación que siente respecto al trabajo que realiza: Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>
15	¿Casi siempre? ¿Piensa que lo que hace y aprende le permite posicionarse mejor en el mercado laboral? Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>
16	¿Casi siempre? Siente que las labores asignadas le permiten demostrar todas sus capacidades, indique el grado de motivación Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>
17	¿Casi siempre? En cuanto a los incentivos otorgados por el trabajo bien realizado, usted se siente: Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>
18	¿Casi siempre? ¿Cuál es el grado de motivación que siente al trabajar en esta organización? Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>
19	¿Casi siempre? Su grado de motivación respecto al trato que recibe de sus jefes es: Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>
20	¿Casi siempre? ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
21	¿Casi siempre? Su grado de motivación respecto al trato que recibe de sus compañeros de trabajo es: Muy Motivado <input type="checkbox"/> Medianamente motivado <input type="checkbox"/> Poco Motivado <input type="checkbox"/> Nada Motivado <input type="checkbox"/>

- 1 ¿Conoce la historia y trayectoria de la organización?
- 2 ¿Conoce cuáles son los principios y valores de la organización?
- 3 ¿Comparte los principios y valores de la organización?
- 4 ¿Conoce la misión de la organización?
- 5 ¿Siente que con el trabajo que desarrolla aporta a la misión?
- 6 ¿Se siente afortunado de trabajar en esta organización?
- 7 ¿Manifiesta su alegría por trabajar en esta organización?
- 8 ¿Piensa que el compromiso es importante en la organización?
- 9 ¿Se siente comprometido con su trabajo?

10 ¿Se involucra en el trabajo hasta terminarlo completamente?

11 ¿Siente participe de los éxitos y fracasos de la organización en la que labora?

12 ¿Conoce las tareas desempeñadas por otras áreas de la organización?

13 En cuanto a las oportunidades para desarrollo profesional que la organización le proporciona usted se siente:

14 ¿Sus funciones y responsabilidades son claras?

15 ¿Conoce cuál es el impacto de su trabajo, en la organización?

16 ¿Encuentra oportunidades para incrementar sus conocimientos y habilidades en la organización?

17 ¿Siente que sus necesidades de capacitación son identificadas?

18 ¿Su jefe le da a conocer los resultados de su trabajo?

19 ¿Tiene conocimiento de la calidad de los resultados de su trabajo?

20 Durante el desarrollo de las funciones de su trabajo, usted se siente:

21 En cuanto a la relación con sus compañeros de área usted se siente:

22 ¿Piensa que las relaciones entre los integrantes de la organización son respetuosas?

23 En cuanto a la cooperación recibida para el logro de sus resultados, usted se siente:

24 ¿Siente que los conflictos se manejan adecuadamente en la organización?

25 Su motivación frente a las labores que realiza vs su perfil profesional es:

26 Como se siente frente al interés que tiene la organización por mejorar la calidad de vida de los trabajadores

27 Como se siente frente a las actividades de bienestar que ofrece la organización

28Cuál es el grado de motivación que siente respecto al trabajo que realiza:

29 ¿Piensa que lo que hace y aprende le permite posicionarse mejor en el mercado laboral?

30 Siente que las labores asignadas le permiten demostrar todas sus capacidades, indique el grado de motivación

31 En cuanto a los incentivos otorgados por el trabajo bien realizado, usted se siente:

32Cuál es el grado de motivación que siente al trabajar en esta organización

33 Su grado de motivación respecto al trato que recibe de sus jefes es:

34 ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?

35 Su grado de motivación respecto al trato que recibe de sus compañeros de trabajo es:

36 Considera que la comunicación interna entre el grupo de trabajo es buena

37 Su grado de motivación en cuanto al salario que recibe vs funciones y responsabilidades dentro de la organización, es:

38 ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?

39 ¿El trabajo en su área está bien distribuido?

40 ¿Considera que la forma en que se organiza el trabajo en su área, contribuye al logro de las metas propuestas?

41 ¿Entiende cómo debe realizar su trabajo?

42 ¿Siente que se provee lo necesario para el desarrollo del trabajo?

43 ¿Piensa que se cuenta con la tecnología necesaria para el desarrollo de su trabajo?

44 ¿Siente que se le asigna el tiempo suficiente para realizar el trabajo encomendado?

45 ¿Siente que se le asignan labores para las que fue contratado?

46 ¿Sabe lo que se espera de su trabajo?

47 ¿Se siente seguro al realizar su trabajo?

48 ¿Su lugar de trabajo se mantiene limpio y libre de obstáculos?

49 ¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?

50 Usted considera que su supervisor recurre al apoyo externo para lograr la obtención de recursos ó soluciones deseadas

51 Siente que la organización brinda y facilita el tiempo necesario para los programas de capacitación

52 ¿Su lugar de trabajo se encuentra libre de contaminación auditiva?

53 ¿Su lugar de trabajo está libre de agentes químicos y biológicos?

54 Considera que las condiciones físicas y ambientales en que desarrolla su trabajo son las adecuadas

55 La información que se le brinda para la correcta ejecución de tu trabajo, es clara?

56 Cree que recibe una información suficiente y adecuada sobre las decisiones tomadas por la Dirección de la Organización que le afectan

57 Considera que las sugerencias y aportaciones que realiza para la mejora del área de trabajo son adecuadamente escuchadas y consideradas

58 Siente que la organización identifica las necesidades y peticiones de formación de los trabajadores:

59 Considera que su jefe directo tiene la capacitación de para ejercer las funciones que le corresponden:

60 Su jefe directo le da las orientaciones y apoyo que requiere para el desempeño de su trabajo:

61 Usted considera que su jefe directo lo incentiva a desarrollar mejores prácticas de su trabajo

62 Usted aplica nuevas ideas, conceptos o prácticas en sus actividades laborales?

### Sistema de medición capital organizacional

Para medir los indicadores del capital organizacional se tienen en cuenta los datos más representativos de la organización y se realizó una encuesta como instrumento de medición en la cual se busca medir la identidad organizacional, la comunicación interna y los procesos de innovación y mejora con los que cuenta la organización.

**Tabla IV**  
**SISTEMA DE MEDICIÓN CAPITAL ORGANIZACIONAL**

INDICADOR	FORMULA	TIPO VALOR	RANGO RESPUESTAS	PREGUNTA	INSTRUMENTO MEDICIÓN	FACTOR DE MEDICIÓN	
Comunicación interna	$\frac{\text{total encuestados que respondieron SI}}{\text{total encuestados}}$	MULTIVALOR	SI - NO	14 -19 -22 -24 -34 -36 - 41 - 46 - 55 - 56 - 57	Encuesta 1	0.08	
Identidad organizacional	$\frac{\text{total encuestados que respondieron SI}}{\text{total encuestados}}$	MULTIVALOR	SI - NO	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 12	Encuesta 1	0.08	
Perspectiva del compromiso frente a la capacitación	$\frac{\text{total x respuestas}}{\text{total encuestados}}$	MULTIVALOR	SI - NO	16 -17 -29 - 51 - 56	Encuesta 1	0.06	
% Captación y transmisión de conocimiento	$\frac{\text{total respuestas SI}}{\text{total procesos}}$	MULTIVALOR	SI - NO	4, 5, 7, 10	Encuesta 2	0.08	
% Esfuerzo en I+D	$\frac{\text{total respuestas SI}}{\text{Proyectos}}$	MULTIVALOR	SI - NO	8, 9, 11, 12	Encuesta 2	0.07	
% Innovación llevada a cargo por la empresa	$\frac{\text{total respuestas SI}}{\text{total procesos}}$	MULTIVALOR	SI - NO	1, 2, 3	Encuesta 2	0.08	
# Horas capacitación x trabajador ( )	Total horas capacitación / Total trabajadores						0.05
# Incentivos	total incentivos entregados / total trabajadores						0.05
# Procedimientos organizativos documentados	total manuales de cargo / total cargos						0.08
Efectividad grupos de trabajo	total proyectos exitosos / total proyectos propuestos						0.08
Índice de capacitación	total personal capacitado / total empleados						0.06
Inversión en los programas de capacitación	total inversión en capacitaciones / Activo total						0.06
Reconocimientos	No de ascensos / No puestos de trabajo						0.05
Inversión en Investigación y desarrollo	total inversión en I +D / Activo total						0.07
Trabajadores con cargos directivos en la organización	Total cargos directivos / Total # de cargos						0.05

FUENTE: Los Autores

### Instrumento de medición capital organizacional

La siguiente encuesta consta de 12 preguntas, que permiten obtener los datos de medición para el capital organizacional:

**Tabla V**  
**Encuesta para medición del capital humano**

ENCUESTA PARA MEDICIÓN DEL CAPITAL HUMANO	
1	La organización ha adquirido servicios o bienes nuevos en el último año
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	La organización ha mejorado significativamente su infraestructura en el último año
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	Se han creado nuevas técnicas de comercialización en el último año?
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	En esta organización se cuenta con manuales de descripción de puestos de trabajo?
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	La organización cuenta con bases de datos para centralizar la información de sus procesos
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6	La organización promueve la creatividad y las ideas en sus empleados
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
7	Su organización cuenta con un sistema de sugerencias
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8	En su organización se elaboran proyectos de investigación
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	Los resultados de los proyectos de investigación derivan en el desarrollo de nuevos productos
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	La organización cuenta con bases de datos donde los empleados puedan consultar soluciones a problemas recurrentes
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	La organización tiene personal dedicado plenamente a la investigación
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	La organización se esfuerza por invertir en tecnología para el desarrollo de los proyectos de investigación
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Fuente: Los autores

### III. CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de este proyecto se ha observado que el crecimiento de las organizaciones está muy ligado al conocimiento que se tiene de sí mismas, y cómo las empresas deben enfocarse más en la administración de personal, ya que de ellos nacen las ideas y adquieren la experiencia para desenvolverse en el ámbito laboral contribuyendo al desarrollo, fortalecimiento y productividad de las organizaciones.

Se ha reflejado que las organizaciones son algo más que infraestructura, equipos, muebles, escritorios y/o libros contables. Una empresa no crece sin su recurso humano. Las nuevas sociedades traen consigo la incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en donde se almacena, se comparte y llegado el momento se da uso a ese conocimiento para mejorar la calidad tanto personal, como organizacional.

Si una organización se niega a apoyar el capital intelectual y/o humano, no invierte en este mismo, no se preocupa por su preparación, por su formación, por retroalimentarlo, se expone a perder su identidad y en poco tiempo desaparecerá.

Las diferentes organizaciones incluidas las instituciones universitarias día a día se han dado cuenta del significado de este valor (el conocimiento), en gran medida le han dado su lugar e importancia de acuerdo a los resultados obtenidos al darse cuenta de que teniendo un personal altamente calificado y preparado, contribuyen con el valor agregado al área de la educación profesional.

### REFERENCIAS

- [1] BASKERVILLERichard, DULIPOVICIALina. Department of ComputerInformationSystems, Georgia StateUniversity, Atlanta, GA,U.S.A.Theoreticalfoundations of knowledgemanagement– 2006 (<http://www.palgrave-journals.com/kmrp/journal/v4/n2/full/8500090a.html>)
- [2] CAMISÓN, Cesar; PALACIOS, Daniel, DEVECE, Carlos. (1999) Universitat Jaume I de Castellón - Club De Gestión Del Conocimiento Y La Innovación De La Comunidad Valenciana.
- [3] CANIBANO, Leandro; GARCÍA-AYUSO, Manuel; SÁNCHEZ, M. Paloma; OLEA, Marta. Measuring Intangibles To Understand And

Improve Innovation Management.Preliminary Results (1999) Autonomous University Of Madrid.

[4] CONTABILIDAD, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA Ponencia: Modelo de gestión del conocimiento para la investigación de Colombia y Cuba Libro: Memorias Del XVII Congreso Internacional De Contaduría, Administración E Informática, Universidad Nacional Autónoma de México

[5] Dr. D. BUENO CAMPOS, Eduardo; RODRÍGUEZ JERICÓ, Pilar; SALMADOR SÁNCHEZ, María Paz. Experiencias En Medición Del Capital Intelectual En España: El Modelo Intellect(1999) Instituto Universitario Euroforum Escorial

[6] JS Edwards, Handzic M, Carlss S and NissenM "knowledgemanagementresearch&practice: visions and directions. Knowledge Management Research and Practice" 1(July) (2003), 49–60.

[7] LAUDON, K.; LAUDON, J. Sistemas de información gerencial 6ª Edición. México D. F: Pearson Prentice Hall(2004).

[8] NONAKA, I; TAKEUCHI, H. La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. México D. F: Oxford UniversityPress.1999.

[9] OBSERVATORIO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN EN NAVARRA. (El modelo de indicadores. Observatorio de la Sociedad de la Información en Navarra, España2006. Disponible en: <[http://www.cfnavarra.es/observatorioSi/pdf/SANIDAD\\_E1\\_2\\_El\\_Modelo\\_de\\_Indicadores.pdf](http://www.cfnavarra.es/observatorioSi/pdf/SANIDAD_E1_2_El_Modelo_de_Indicadores.pdf)> [16 de junio de 2009].

[10] VASQUEZ RIZO, FREDY EDUARDO. Modelo De Gestión del conocimiento para medir la capacidad productiva en grupos de investigación. Cali – Colombia Universidad Autónoma de Occidente.