

Una aproximación de los intangibles en las IES y su administración en un modelo de gestión del conocimiento

Dulce María León Vega*

(Recibido: enero, 2023/Aceptado: junio, 2023)

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo explotar el capital intelectual de las instituciones de educación superior (IES) y propiciar su correcta administración, en un modelo de gestión del conocimiento, con la finalidad de que se incremente la capacidad de las IES para la solución de los problemas a los que se enfrentan de forma cotidiana y generar ventajas competitivas sostenibles. Mediante la gestión del conocimiento que generan las IES, especialmente de aquellos que provienen de los docentes y estudiantes, se puede generar valor para las IES y transferirlo a su ámbito de influencia. Así mismo, al modernizar la visión estratégica de los intangibles que poseen y que desarrollan las IES, se pueden mejorar los mecanismos que permitan reconocer, mantener, proteger y desarrollar los recursos que poseen dichas instituciones, de tal manera de que sus integrantes puedan hacer frente a un entorno cada vez más desafiante y competitivo en los diferentes sectores de la sociedad.

Palabras clave: intangibles, instituciones de educación superior (IES), gestión del conocimiento.

Clasificación JEL: I23, H52.

* Profesora-investigadora en la Universidad Autónoma de Querétaro-FCA México Maestra en Administrativas por la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), dulce.vega@uaq.mx.

An approach to intangibles in HEIs and its administration in a model of knowledge management

Abstract

This research aims to exploit the intellectual capital of higher education institutions (HEIs) and promote their correct administration, in a knowledge management model, with the aim of increasing the capacity of HEIs to solve the problems they face on a daily basis and generate sustainable competitive advantages. Through the management of the knowledge generated by HEIs, especially those that come from teachers and students, Value can be generated for HEIs and transferred to their sphere of influence. Likewise, by modernizing the strategic vision of the intangibles that HEIs possess and develop, the mechanisms that allow the recognition, maintenance, protection and development of the resources that these institutions possess can be improved, in such a way that its members can face an increasingly challenging and competitive environment in different sectors of society.

Keywords: Intangibles, higher education institutions (HEIs), knowledge management

JEL classification: I23, H52.

1. Introducción

Las IES trabajan tomando como base ciertas preocupaciones que les permitan mantenerse competitivas, entre ellas, las recomendaciones para promover el aprendizaje continuo dentro de las organizaciones, cómo documentar los aprendizajes de las experiencias, aceptar el fracaso y aprender de él, cultivar los talentos y habilidades de las personas, y generar espacios de intercambio y reflexión basados en conocimiento.

Sin embargo, durante muchos años se ha destacado la preocupación de cómo adaptar los planes de estudio a las demandas del mercado laboral sin pensar en la importancia de cómo los docentes se adaptan a eso y a las nuevas generaciones para generar educación de alta calidad. Uno de los principales retos a los que se enfrentan las IES, es la pertinencia de fomentar habilidades en los estudiantes para que sean capaces de gestionar sus conocimientos y orientarlos a la identificación y resolución de problemas. No obstante, no todas las IES ofrecen los mecanismos necesarios para una correcta identificación y gestión de sus activos intangibles como lo son el capital intelectual y el conocimiento derivado de este.

En el nivel superior, en el proceso de generación de conocimiento se incluyen

diferentes actores: estudiantes y docentes, la vinculación con el sector público, privado y social así como con los entornos locales, nacionales e internacionales, que a su vez pretenden contribuir a la atención de muchas necesidades económicas y sociales de nuestro país (Fernández, 2017).

Entonces podríamos preguntarnos: ¿Cómo se está gestionando el conocimiento y la intangibilidad en las universidades como docente para aumentar la calidad educativa en los alumnos?, ¿Qué impacto se tiene en las organizaciones con los alumnos/egresados y los procesos educativos actuales?.

El principal enfoque de esta propuesta de investigación se basa en cómo aprovechar la intangibilidad existente en las Instituciones de Educación Superior, con los docentes y el resultado aplicarlo con los alumnos. Lo anterior utilizando como base los principales modelos de gestión del conocimiento y sus aportaciones más relevantes, para crear nuevos mecanismos que generen o incrementen el aprovechamiento y explotación de sus recursos intangibles para la generación de valor.

2. Importancia de los intangibles

Se puede iniciar hablando de la forma en que, la mayoría de las organizaciones, definen su valor y establecen su situación financiera: evaluando sus activos y pasivos. Es decir, una empresa toma como referencia sus bienes, sus propiedades, sus deudas y las obligaciones contraídas por estas, entre otros. No obstante, en cualquier organización al momento de preguntar: ¿cuál es su activo más valioso?, sin dudarle responderá que su talento humano pero, ¿realmente se les valora y se les da la importancia que se merecen?. El capital humano de una empresa forma parte de los activos intangibles que otorgan valor en las organizaciones, considerando esto desde los tiempos de Henry Fayol y Elton Mayo, por mencionar solo algunos, quienes identificaban a las organizaciones como un sistema social y el recurso humano como su elemento más valioso.

Mathis y Jackson (2008) creen que el capital intelectual refleja el pensamiento o la sabiduría, el conocimiento, la creatividad y la toma de decisiones que contribuyen a una organización. Por ejemplo, una empresa con un alto capital intelectual puede tener ingenieros y científicos capaces de crear nuevos dispositivos, desarrollar formulaciones de medicamentos patentables o desarrollar nuevo software especializado. Con el tiempo, todo el conocimiento que adquiere el talento en la organización se traduce en valor organizacional, y aunque este conocimiento es intangible, es tangible en la calidad de los servicios y productos que son el resultado esperado.

Las Instituciones de Educación Superior son las organizaciones encargadas de proporcionar el conocimiento, a través de un proceso de generación y adquisición; brindar apoyo para realizar los nuevos hallazgos en innovación y tecnología,

dar soluciones a necesidades y problemas sociales y mejorar la calidad de vida en cada estrato social del país. Sin embargo, estas instituciones se encuentran bajo la operación de nuevos desafíos y entornos dinámicos sorprendentemente acelerados por los cambios atraídos por la aceleración tecnológica y la globalización en los mercados. El proceso de generación de conocimiento puede verse como un sistema, con gran potencial para abonar a los procesos empresariales debido a la influencia externa que ejerce sobre actores “ajenos” a los agentes universitarios. En otras palabras, las IES tienen un papel predominante como formadoras de individuos capaces de aportar su conocimiento y habilidades en beneficio de la sociedad. Por tanto, la generación de conocimiento dentro de las IES, debe estimularse bajo un proceso de enseñanza-aprendizaje impulsado por las nuevas tecnologías, que permitan acercarse a las necesidades y problemas reales de la sociedad en las diferentes áreas y ámbitos en que se desarrollan los diferentes actores y, sobre todo, atender y dar soluciones oportunas e innovadoras.

A nivel nacional, la mayoría de las Instituciones de Educación Superior son instituciones públicas que no persiguen el lucro ni las ganancias, sino que buscan brindar servicios de calidad a la sociedad, por lo tanto, una de las primeras tareas de las IES debe ser identificar sus activos intangibles. Bienes tan importantes y valiosos que pueden contribuir al desarrollo educativo, investigativo, científico y de prestigio de cada universidad.

En estas instituciones, es imposible enfocarse solo en cuántos activos físicos tienen, ya sean edificios, fondos, equipos de cómputo, laboratorios, vehículos, campus, etc. Lo que importa es el conocimiento, el trabajo, la experiencia de los docentes, alumnos con notas altas, formación continua de la plantilla docente, premios, reconocimientos, cultura, filosofía, investigación, todo lo que aporta valor a la Universidad y la hace única.

Generar mecanismos que coadyuven a obtener educación de calidad como objetivo secundario, permitirá la obtención de beneficios no identificados en la actualidad y que han sido desaprovechados por la falta de gestión y adecuación de un modelo que facilite la gestión del conocimiento generado en las IES.

3. Las IES

Hablar de educación de nivel superior es hablar de educación que se imparte después del bachillerato o sus equivalentes. Su principal función es preparar a los estudiantes en distintos campos como humanidades, ciencia, tecnología, entre otros; ofreciendo conocimientos, habilidades y destrezas que posteriormente, al convertirse en el recurso humano necesario en las organizaciones, deberán aplicar.

La educación de tipo superior se conforma por tres niveles: técnico superior, licenciatura y posgrado. El técnico superior se orienta a la formación de profesionales capacitados para el trabajo en un área específica. Los programas son de dos años, son de carácter terminal y no alcanzan el nivel de licenciatura. Ésta forma profesionistas en diversas áreas del conocimiento con programas de estudio de cuatro años o más. Se imparte en instituciones universitarias, tecnológicas y de formación de maestros y es de carácter terminal. Los estudios de bachillerato son obligatorios para ingresar a cualquiera de estos dos niveles.

El posgrado incluye los estudios de especialidad, maestría y doctorado. Está orientado a la formación de investigadores y profesionistas con alto grado de especialización. El posgrado tiene como requisito obligatorio de ingreso la licenciatura y se acredita con el título de especialidad, maestría o doctorado.

Entre las funciones que el sistema de educación superior desarrolla destaca la capacidad de impulsar el logro de estándares de calidad a partir del rediseño de la oferta académica y los curículos educativos, la formación continua de los docentes y la modernización del sistema mediante la planificación, coordinación, supervisión y el control. Lo anterior con la finalidad de contribuir a la transferencia y el aprovechamiento del conocimiento para su vinculación con el sector público y privado.

4. Los intangibles en las IES

Hoy en día, la necesidad de reconocer la importancia de los activos intangibles y su valoración, en cualquier organización e institución, se convierte en una necesidad implícita en los mercados mundiales.

El Proyecto Meritum (2002) es uno de los documentos más extensos que abarca el subtema capital intelectual de los activos intangibles, el cual define que el conocimiento constituye un factor clave en el diseño de la ventaja competitiva, pues los recursos intangibles como las capacidades organizacionales generan varias formas de conocimientos con diversos grados de especificidad, codificación y sobre todo complejidad; la agregación de este vasto potencial de conocimiento en condiciones ideales los convierte en activos escasos y valiosos que pueden volverse inimitables por recursos de terceros debido a que los propietarios de dichas innovaciones tienen la posibilidad de protegerse mediante el registro de patentes (Marulanda, 2017).

Cuando se trata de Instituciones de Educación Superior, la intangibilidad tiene que ver con el conocimiento, la investigación, el capital humano, la naturaleza misma de estas instituciones.

En las IES, los activos intangibles deben ser considerados activos valiosos. Según Núñez (2014), en este tipo de organizaciones se convoca a autoridades o

administrativos para mejorar sus servicios a la sociedad, fortalecer las ventajas estratégicas y el desarrollo educativo, que es el más importante, a través de los activos intangibles. En las Instituciones de Educación Superior, existe la necesidad de identificar y evaluar los activos intangibles. Este es el objetivo fundamental de las instituciones ya que usualmente solo se considera lo tangible y lo financiero, y estas instituciones se caracterizan por el capital humano, el capital intelectual, las habilidades, la experiencia, el conocimiento de los miembros de la institución donde el capital humano es fundamental y no debidamente valorado.

5. El capital intelectual

El capital intelectual es el conjunto de activos intangibles de una organización que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera un valor o tiene el potencial de generarlo en el futuro (Osorio, 2003).

Hablar de capital intelectual es hablar de aquellos activos que aún sin poder verse son capaces de aportar valor a las empresas para conseguir capacidades distintivas. El reto en las organizaciones se encuentra en poder identificar y explotar la riqueza que estos activos brindan, pues a pesar de no ser un concepto contablemente considerado, sin lugar a dudas, tiene un valor real.

6. La gestión del conocimiento en las IES

El conocimiento resulta de un proceso entre dos elementos que coexisten y se dan en copresencia: un sujeto y un objeto. Conocer es lo que ocurre cuando el sujeto, también llamado *cognoscente*, aprende un objeto de conocimiento, o bien *cognosible*.

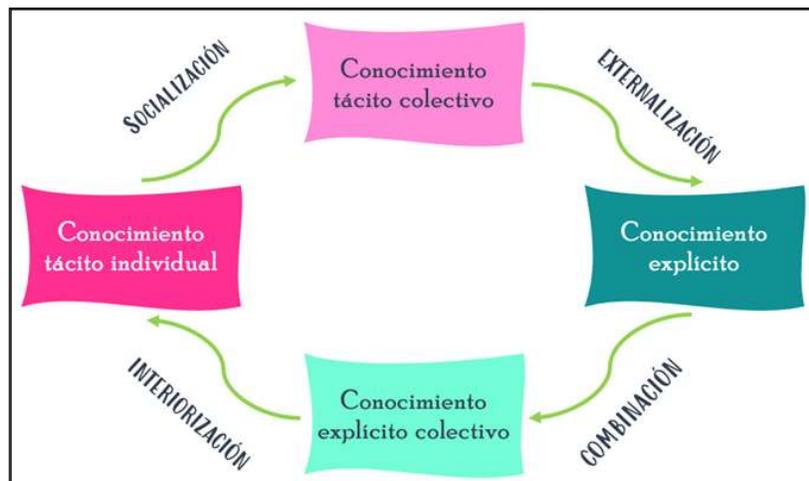
El conocimiento puede ser *a priori* o *a posteriori*. Aquel conocimiento independiente de la experiencia, como lo es el conocimiento matemático, es un tipo de conocimiento *a priori*; mientras que el conocimiento *a posteriori* deriva de la experiencia. Un ejemplo: el conocimiento científico.

También se puede clasificar el conocimiento como conocimiento empírico y conocimiento racional. De la misma manera que la clasificación anterior, uno dependerá de la experiencia y el otro del uso de la razón. El conocimiento adquirido a través de la experiencia y con utilidades prácticas cotidianas podrá ser considerado como conocimiento empírico. Por su parte, el conocimiento racional es aquel que usa la razón, por medio de procesos cognitivos: conocimiento filosófico o conocimiento científico.

El intercambio de información y la experiencia desarrollada dentro de una organización o institución acumula aprendizajes que sirven para construir una base de conocimiento.

La gestión del conocimiento tiene un papel importante para generar un ciclo virtuoso de aprendizajes y mejoras.

Desde 1995, se habla de un proceso de generación del conocimiento que incluye cuatro fases: socialización, externalización, combinación e internacionalización (véase figura 1). Este proceso impulsa principalmente la adición de valor a la información mediante la transición de conocimiento tácito a conocimiento explícito (Muñoz, 2015).



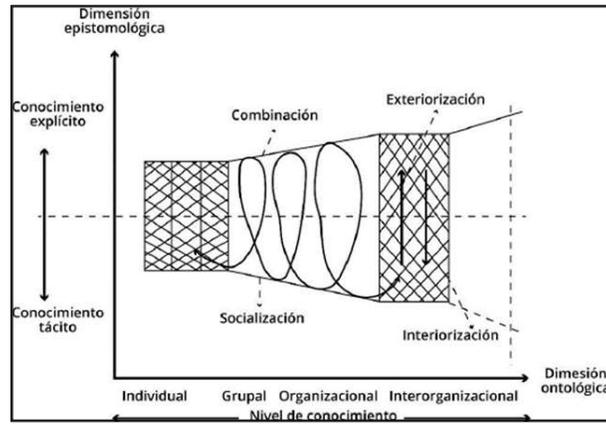
Fuente: elaboración propia a partir de Muñoz, 2015.

Figura 1

La gestión del conocimiento en las IES tiene que ver con direccionar sus activos cognitivos, como bienes estratégicos que generan oportunidades para el desarrollo de las actividades sustantivas: docencia, investigación, extensión y proyección social,, así como para generar y mantener la calidad institucional.

La multidisciplinariedad inherente al estudio de la gestión del conocimiento supone la existencia de diferentes perspectivas para el desarrollo y el estudio de los sistemas y modelos de gestión del conocimiento: Modelos de Gestión del Conocimiento.

Los diferentes modelos existentes en la actualidad, toman como base las teorías de Nonaka y Takeuchi (1999), que aunque resulta una base teórica con bastantes años de creación, resalta las dimensiones más importantes para la creación del conocimiento:



Fuente: elaboración propia, espiral de creación del conocimiento organizacional (1999).

Figura 2

7. Metodología propuesta

La presente investigación requiere de un diseño sistemático de recopilación de la información para garantizar resultados válidos y fiables que respondan a los objetivos planteados al principio de la investigación.

Para realizar la presente investigación se propone emplear técnicas documentales, es decir se utilizarán técnicas de recolección de información de distinta índole que vaya desde libros, revistas, artículos, tesis, tesinas, estudios técnicos y demás material que permita, en primera instancia realizar un estudio exploratorio.

Las metas y objetivos de la investigación propuesta, dada su naturaleza, se inclinan más hacia una metodología cualitativa. El estudio de la intangibilidad en las organizaciones resulta en algunas ocasiones un tema complejo. Si bien los activos intangibles no pueden verse ni tocarse, su capacidad para generar valor en las organizaciones es enorme; aunque, a pesar de ello, su estudio resulta tener una tendencia hacia el enfoque cualitativo pero sin descartar el estudio cuantitativo. En otras palabras, se espera un estudio basado en la descripción, la explicación y comprensión (investigación cualitativa), que a su vez permita la predicción, la manipulación técnica y el control sobre los hechos (investigación cuantitativa).

7.1 La Metodología cualitativa

La investigación cualitativa es el proceso sistemático de indagación que brinda técnicas especializadas para recabar datos sobre lo que piensa y

sienten las personas. Es una metodología caracterizada por ser interpretativa, dirigida y empírica.

La base del estudio cualitativo se encuentra en la epistemología de la hermenéutica y la fenomenología: Permitirá entender e interpretar los actores involucrados en el presente estudio como lo son los docentes, alumnos y quienes intervienen en la generación del conocimiento y su gestión.

7.2 La Metodología cuantitativa

La aproximación de la realidad al objeto de estudio se realizará a través de la metodología cuantitativa. Las hipótesis formuladas y su constatación se realizará mediante la recolección de información con procesos empíricos medibles y su posterior procesamiento e interpretación para asegurar la objetividad en el proceso de conocimiento.

7.3 El Estudio transversal

Este tipo de estudio permitirá capturar las opciones de los actores en un momento específico (determinado en el cronograma de actividades).

El diseño de corte transversal se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico (Rodríguez, 2018).

8. A manera de conclusión

Explotar el capital intelectual de las IES mediante un proceso administrativo basado en un modelo de gestión del conocimiento propiciará el incremento de valor en los procesos educativos de generación y adquisición de conocimiento.

Además, un modelo de generación de conocimiento diseñado acorde a las necesidades de las IES permitirá la gestión de la intangibilidad de una manera más adecuada generando ventajas competitivas sostenibles y la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje.

Adicionalmente, la identificación y gestión de la intangibilidad en las IES generará procesos innovadores de generación del conocimiento.

Mediante la investigación de los intangibles en las IES será factible contestar preguntas tales como: ¿Es posible gestionar la intangibilidad en las IES mediante un modelo de gestión del conocimiento que permita implementarse en los docentes y alumnos para potenciar el conocimiento generado y adquirido para una mejor explotación en las organizaciones?

Así mismo, mediante el estudio de la gestión de los intangibles se podrán establecer propuestas de diferentes modelos de gestión del conocimiento que

permitan la administración de los intangibles en las IES, de tal manera que se potencialice la generación de valor del proceso enseñanza-aprendizaje.

De la misma manera, la gestión de los intangibles en las IES permitirá generar estrategias, que promuevan el desarrollo de capacidades en docentes y alumnos, necesarias para sobresalir en ambientes desafiantes y competitivos, creados por demandas de las sociedades y mercados. Ampliación de perspectiva y visión en las IES en cuanto a las necesidades y demandas del entorno: entender que no solo los planes de estudios necesitan adaptación y mejoras.

Cabe mencionar que, la creación de ventajas competitivas sostenibles, mediante la correcta administración de las IES, permitirá que en dichas organizaciones se incentiven los procesos de vigilancia constante, en concordancia con la demanda de los entornos dados por el mercado laboral.

Referencias

- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Creswell, J. W., & J. D. Creswell (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- De Freitas, V., & G. Y. Oltra (2014). Modelo holístico de sistema de gestión del conocimiento para las instituciones de educación superior. *Enl@ ce: revista venezolana de información, tecnología y conocimiento*, 11(3), 4.
- Fernández Fassnacht, Enrique (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación educativa* (México, DF), 17(74), 183-207. Recuperado en 28 de mayo de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200183&lng=es&tlng=es.
- Fontalvo H., et. al. La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento. *Dimens. Empres*, vol. 9, núm. 1, enero-junio 2011. pp. 80-87.
- Gómez, D. R. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Educar*, 37, pp. 25-39.
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la Investigación Cuantitativa en la Actualidad. *Convergence Tech. Revista Científica*, 4(IV), pp. 59-68. <https://doi.org/10.53592/Convtech.V4iiv.35>.

- Marulanda Marín, D. P. (2017). Los intangibles y su relación con el Índice de Competitividad Global-GCI aplicado a Colombia.
- Mathis R. and J. Jackson (2008). Human resource management. Editorial Thomson Learning. USA. Pérez, A y otros (2007) Capital social y organizaciones no lucrativas en España: el caso de las ONG. *Fundación BBVA*. España.
- Muñoz, A.; V. López; K. Lagos; M. Vásquez; J. Hidalgo, y N. Vera (2015). Knowledge management for virtual education through Ontologies. *Proceedings of the OTM Confederated International Conferences: On the Move to Meaningful Internet Systems*, vol. 9416, pp. 339-348. Grecia: Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-26138-6_37.
- Nagles G., Nofal. La Gestión del Conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, num. 61, Universidad EAN. Bogotá, Colombia.
- Narro Robles, José; Martuscelli Quintana, Jaime y Barzana García, Eduardo (Coord.). (2012). Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional. [En línea]. México: *Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial*, UNAM <http://www.planeducativonacional.unam.mx>.
- Nonaka, I y H. Takeuchi (1999). La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. *Oxford University Press*, México, DF.
- Ordóñez, P. (2004). Capital Intelectual, gestión del conocimiento y sistemas de gestión de recursos humanos: *Influencia sobre los resultados organizativos*. Universidad de Oviedo.
- Ordóñez, P. (enero de 2004). Importancia estratégica de la medición del capital intelectual en las organizaciones. *Revista electrónica INJEP*, pp. 1-9.
- Osorio Núñez, M. (2003). El capital intelectual en la gestión del conocimiento. *Acimed*, 11(6), 0-0. Nuñez Guerrero, M. Y. (2014). Recursos intangibles como factores clave en la gestión estratégica de instituciones de educación superior y su impacto en los procesos de innovación. Madrid: *Universidad Politécnica de Madrid*.
- Ramirez Corcoles, Y. (2011). El capital intelectual en las instituciones de educación superior. *Universidad de Castilla la Mancha*. Castilla: Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.
- Rodríguez, M., & F. Mendivelso (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), pp. 141-146.
- Sarur Zanatta, M. S. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones.