



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

NIVEL DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## TÍTULO

“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL HUMANO EN EL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA”.

Tesis previa la obtención del Grado de Magíster en Administración de Empresas

## AUTORES:

*Ing. Com. Luz América Granda R.*

*Ing. Com. Carlos A. Rodríguez Armijos*

## DIRECTOR:

*Dr. César Jaramillo Rodríguez MAE*

LOJA – ECUADOR  
2013

# **CERTIFICACIÓN**

**Doctor Magister  
César Jaramillo Rodríguez  
DOCENTE DEL AREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

## **C E R T I F I C A:**

Que la tesis titulada **“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELLECTUAL HUMANO EN EL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA”**, elaborado por los señores **Luz América Granda Rodríguez** y **Carlos Alfredo Rodríguez Armijos**, luego de haber sido dirigida y revisada prolijamente, y habiendo cumplido las normativas de graduación de la UNL., autorizo su presentación para que los aspirante puedan continuar con los trámites de rigor como requisito previo para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas.

**Dr. César Jaramillo Rodríguez MAE  
DIRECTOR DE TESIS**

# **AUTORÍA**

*Los conceptos, análisis, opiniones, interpretaciones, conclusiones y recomendaciones que se exponen en la presente tesis, son de exclusiva responsabilidad de los autores de la misma.*

***Ing. Com. Luz América Granda Rodríguez  
Egresada de Maestría en Administración de Empresas***

***Ing. Com. Carlos Alfredo Rodríguez Armijos  
Egresado de Maestría en Administración de Empresas***

# **AGRADECIMIENTO**

*Uno de los más grandes valores de la humanidad es la gratitud y en esta notable oportunidad queremos expresar nuestro agradecimiento imperecedero a la Alma Mater lojana, la Universidad Nacional de Loja quien nos ha brindado la fabulosa oportunidad de formarnos profesionalmente y adquirir educación de tercer y cuarto nivel.*

*Somos totalmente reconocidos por todo el conglomerado que labora en esta noble institución y auguramos que siga cumpliendo con el sagrado postulado de contribuir a la sociedad abierta a toda corriente del pensamiento.*

*Así mismo y con la misma gratitud nos dirigimos a nuestro dilecto amigo el Maestro César Jaramillo quien supo guiar este trabajo investigativo con el fin de lograr sus objetivos propuestos.*

## **LOS AUTORES**

# **DEDICATORIA**

*Es posible implorar a las alturas con el fin de dar gracias, gracias por la vida, por las oportunidades, por los logros y con ello plasmar nuestra vida el verdadero sentido de la existencia: dejar huella en ti, en los tuyos y en la sociedad.*

*Es nuestro deseo dedicar este trabajo a nuestras familias, a nuestros amigos, a nuestros maestros y sobre todo a nuestros hijos quienes heredarán nuestro legado de existencia y de vida.*

**Los Autores**

**a. TÍTULO**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL  
HUMANO EN EL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO DE LA  
CIUDAD DE LOJA**

## **b. RESUMEN:**

La presente investigación está orientada a efectuar un estudio respecto de la valoración del capital intelectual en las empresas privadas, de la ciudad de Loja. Para ello se parte de la hipótesis de que una adecuada valoración del capital intelectual y una correcta gestión del conocimiento contribuirán al mejor desempeño laboral y con ello a desarrollo y sostenibilidad de las empresas de la ciudad y sobre todo, aun efectivo aprovechamiento de las potencialidades del talento humano de las empresas.

El problema central es la falta de valoración del capital intelectual y gestión del conocimiento de las empresas privadas, de la ciudad de Loja ha ocasionado desaprovechamiento del Talento Humano. Cabe indicar que si bien es cierto las temáticas capital intelectual y gestión del conocimiento son temáticas poco conocidas, al momento de auscultar la información se pudo identificar la intención de darle la merecida importancia a lo referente.

Los objetivos se orientaron al estudio de la gestión del conocimiento y capital intelectual empresarial privado de la ciudad de Loja, partiendo de un estudio de las teorías existentes para poder relacionar dichos aportes con la realidad existente. De igual manera se determinó el grado de conocimiento y valoración del capital intelectual en el sector empresarial de la ciudad de Loja.

Así mismo, se logró determinar la incidencia de la Gestión del Conocimiento en el desenvolvimiento de las mismas; y, finalmente se propone dos modelos matemáticos que posibilitarán valorar al capital intelectual, al momento de conformar una empresa

Con la investigación se determinó que en el medio local empresarial falta mucho para el tratamiento adecuado; con la aplicación de los instrumentos de recolección de información primaria se pudo determinar que existe una notoria falta de valoración del capital intelectual en las empresas privadas de la ciudad de Loja, y peor aún, un desconocimiento de dichas temáticas, lo cual evidencia un desaprovechamiento del talento humano de las diferentes organizaciones.

Así mismo se pudo recabar que el sector empresarial de la ciudad de Loja en su gran mayoría pertenece a micro y pequeñas empresas en nuestra localidad; en cuanto a la categorización o clasificación jurídica una buena parte de los mismos empresarios la desconocen.

Respecto a la *Gestión del conocimiento* existe un notorio desconocimiento por parte de los empresarios lojanos, en razón de que los mecanismos de transferencia de conocimientos, se los realiza en de manera informal y sin ninguna metodología que garantice la fluidez y efectividad.

Finalmente se presenta los modelos matemáticos con enfoque futurista para medir el aporte intelectual al momento de conformar una empresa en el cual

se determinan mecanismos para determinar el valor del capital intelectual aportado en una empresa en base a la maximización de la empresa en un tiempo determinado (revalorización) o en base a los resultados obtenidos.

## **ABSTRACT.-**

Discuss the value of companies decades ago had only exit where accounting financial statements (balance sheet especially) highlights three sectors marked: assets, liabilities, and the difference of these two: heritage, but that enters technical controversy when mentioning that there are no material assets or economic or non infrastructure, or machines, tools, equipment, technology, raw materials, but are intangibles that although contributions can not be measured with the same agility of the above, represent an important heritage since the organization create value across the enterprise. The problem that is addressed in terms of the lack of value of intellectual capital and knowledge management of private enterprises in the city of Loja has caused waste of human talent. It should be noted that although the themes intellectual capital and knowledge management are little known subject, upon listening to the information could identify meant to give the deserved importance to respect.

As objectives of this study are intended to make a study of knowledge management and intellectual capital private business in the city of Loja, from a study of existing theories related to these expenditures from existing reality. We also determined the level of knowledge and valuation of intellectual capital in the business sector of the city of Loja. It is likewise possible to determine the impact of knowledge management in the development of these

and finally proposed two mathematical models in order to give value to intellectual capital at the time of forming a company with input material, financial and intellectual. With a long research on treatment of these issues so that they come to truly consolidate as scientists, however, it is the duty of all concerned to venture into this subject attempts and attempts to make each day more roads leading to arriving to find the ability to link the intangible with the tangible and understand for sure that the intelligentsia produces only material and economic.

In the private business sector of the city of Loja with the application of the instruments of primary data collection could be determined that there is a glaring lack of value of intellectual capital in private companies in the city of Loja, and worse, a lack of these themes, which shows a waste of human talent from different organizations.

Also could be gathered that the business sector in the city of Loja mostly belongs to micro and small businesses in our area, in terms of legal classification categorization or a good part of the entrepreneurs themselves known. It should also be noted that in terms of knowledge management and there is a notorious lack thereof and that although surveyed consider that in the private business sector of the city of Loja there knowledge transfer mechanisms, these mechanisms are performed in an informal and methodology to ensure no fluidity and effectiveness.

Against this background and with the results given by initially confirmed the hypothesis posed.

It should be noted that this is only a possibility, or to put a few more attempts of many, is a way of thinking, an effort that hopes to quantify intangible contributions having come and get results. So we start from the assumption that there are ways to quantify the intangible and can therefore be argued that what has sometimes intangible performance or is the most important in an organization, but to get to the true performance is considered to be results seen journey with all existing qualifications risk material inputs of a company.

In the final part examines a case brought by the researchers which culminates with two mathematical models with futuristic approach to measure intellectual input when forming a company which identifies mechanisms to determine the value of intellectual capital in a company provided based on the maximization of the company in a predetermined time (revaluation) or based on the results obtained.

### **c. INTRODUCCIÓN:**

Hablar del valor de las empresas hace algunas décadas no tenía más que la salida contable donde los balances financieros (sobre todo el balance general) evidencia tres marcados sectores: los activos, los pasivos, y la diferencia de estos dos: el patrimonio; pero dicha técnica entra en polémica al momento de mencionarle que existen activos que no son materiales ni económicos, que no pertenecen ni a infraestructura, ni a máquinas, herramientas, equipos tecnológicos, materias primas, sino que son aportes intangibles que aunque no puedan ser valorados con la misma agilidad de los anteriores pero representan un importante patrimonio a la organización dado que generan valor a toda la empresa.

Como objetivo general de la presente investigación se plantea elaborar un estudio de la gestión del conocimiento y capital intelectual en el sector empresarial privado de la ciudad de Loja, para ello se efectúa primeramente una revisión a lo concebido por los distintos tratadistas, que aún son contados con cifras menores, de los cuales se desprende que el capital intelectual en forma general es llamado al conjunto de aportaciones no materiales a la empresa que ha tomado un papel imperante al momento de cuantificar el valor real de la empresa.

Se efectúa una revisión de la temática complementaria al *capital intelectual*, que es la *gestión del conocimiento* y que por los principales tratadistas es

considerado como la actitud de las empresas cuando experimentan una adecuada transferencia de conocimientos, experiencias y vivencias empresariales, de forma que el aprendizaje organizacional se vuelva dinámico y provea de una diferencia competitiva, que bien puede llegar a ser una ventaja competitiva empresarial.

Para la información de campo se partió del planteamiento de una hipótesis investigativa, de la cual se derivaron dos variables: dependiente e independiente. La variable dependiente subordina el desenvolvimiento de las empresas privadas de la ciudad de Loja a la variable independiente que procura determinar el grado de valoración del capital intelectual humano en el sector investigado. De las variables se desprenden indicadores y sub - indicadores con el propósito de operativizar la comprobación o no de la hipótesis.

Para la investigación de campo se consideran tres sectores adecuadamente definidos: Empresarios, dueños y/o directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja. (una muestra); Trabajadores en general de las empresas privadas de la ciudad de Loja (una muestra) y autoridades de centros de educación superior de la carrera de Administración de Empresas o autoridades gremiales de profesionales de la administración de la ciudad de Loja. (una muestra)

Cabe indicar que los resultados de los instrumentos aplicados se recabó información que contribuyó a la comprobación de la hipótesis y al planteamiento de la propuesta investigativa.

Finalmente, luego de un análisis de la información obtenida y considerando los aportes científicos de los principales tratadistas, se presenta una forma de valorar el *capital intelectual humano* en circunstancias de conformación de una organización, donde existen aportes materiales, económicos así como aportes en capital intelectual. Para ello se plantean dos fórmulas matemáticas que pueden ser adoptadas a t futuro, con el fin de determinar el valor intelectual aportado por los involucrados

Con dichos resultados y la propuesta obtenida se formulan conclusiones en las cuales se evidencia la interpretación de los resultados, y las recomendaciones en las que se propone que tanto a nivel de formación en Administración de Empresas se ponga énfasis en el tratamiento de dichas temáticas; así mismo, que las empresas de la ciudad de Loja y el país propendan a considerar al capital intelectual como un bien que a más de ser importante en el desenvolvimiento empresarial, genera riqueza y por ende, debe tener un valor que permita poner de manifiesto su importancia en las organizaciones.

## d. REVISIÓN DE LITERATURA:

### ***CAPITAL INTELECTUAL***

A partir de la década de los ochenta y parte de los ochenta varios han sido los intentos por definir e interpretar al capital que hasta la actualidad no constan en los estados financieros pero que ha sido, es y será de vital importancia para el desempeño empresarial en el mundo.

Dado lo asimilativo de dicha versión se puede considerar que el capital intelectual en todos los tiempos ha sido imperante para el desenvolvimiento empresarial aunque hayan tenido que pasar centenares de años para su verdadero reconocimiento.

Al capital intelectual se lo conoce también como el conjunto de aportaciones **no materiales**<sup>1</sup> a la conformación de una unidad productiva (posiblemente una empresa). En la actualidad con la proliferación de las tecnologías la información ha tomado un papel imperante al momento de cuantificar el valor de algo, por ende la información valiosa también es considerada como el principal activo.

Según autores como Brooking la existencia y necesidad del Capital Intelectual aparece desde el momento en que los primeros vendedores empezaron a mantener sus clientes potenciales, a interactuar sobre la

---

<sup>1</sup> Lo resaltado y subrayado es propio de los autores.

voluntad de ellos, a forjar lo que hoy se conoce como la cartera de clientes o vínculos comerciales. El apogeo de las empresas orientadas al Marketing marca diferencia notoria cuando las tecnologías y los medios de comunicación mantienen como su piedra angular el uso y la conservación de las comunicaciones y su potencial de comunicación, a tal punto que hoy en día se pueden evidenciar sendas campañas publicitarias orientadas a la persuasión subliminal de las personas para posicionar una marca.

El autor Edvinsson hace una valiosa comparación de las corporaciones y las empresas con un árbol en las que compara los bienes materiales de la empresa como los frutos visibles y palpables a todo mundo, mientras que las raíces (no menos importantes) comparadas con el capital intelectual. (Conocimiento, acumulación de experiencias, vínculos personales y empresariales, cultura y estructura organizacional, etc.)

El autor Steward menciona en sus teorías que el capital intelectual constituye la fuerza cerebral colectiva que de por sí es dinámica, perdurable y totalmente generadora de riqueza.

Según Euro Forum 1998 el capital intelectual es la suma de activos que pese a no estar reflejados en los estados financieros comunes constituyen el pilar fundamental de la empresa. A ella pertenecen los conocimientos de las personas claves en la organización, la satisfacción de los empleados, el muy conocido know – how (saber hacer), la satisfacción de los clientes.

La tarea de identificar, medir y valorar el capital intelectual no será cosa fácil a simple vista pero es clave para determinar el verdadero valor de la organización. Vendrán nuevos precursores de modelos para medir capital intelectual y no siempre serán totalmente precisos, ni convencerán a todos, sin embargo cada día estaremos abocados a tratar de comprenderlos, medirlos y valorarlos. Aparecerán los balances de tangibles y los balances de intangibles y se determinarán formas aunque un poco subjetivas de ponderar su valor y llevarlo a ocupar una parte del 100%.

Ha habido grandes e incesantes intentos por clasificar al capital intelectual a continuación se muestran algunos de ellos:

Según Brooking (1997) el capital intelectual se divide en cuatro categorías, así tenemos:

**a.- Activos de mercado:** potencial de la empresa en función del mercado en el que interactúa. (Posicionamiento de la marca o de la empresa en el mercado)

**b.- Activos de propiedad intelectual:** a ella perteneciendo secretos de fabricación, know – now, patentes, derechos de diseño, marcas patentadas, etc.

**c.- Activos centrados en el individuo:** personal competitivo, capacitado, motivado.

**d.- Activos de infraestructura:** tecnologías, software propio, metodologías, procesos instaurados, etc.

Según la dupla de Edvinsson y Malone (1997) lo dividen en dos categorías:

**a.-** Capital humano

**b.-** Capital Estructural: dividiendo esta categoría en subgrupos:

a. Capital Clientelístico

b. Capital organizacional comprendiendo innovación y proceso.

Según Steward (1997) lo divide en tres categorías:

**a.-** Capital Humano

**b.-** Capital Estructural

**c.-** Capital Cliente

Según Euroforum (1988) divide en tres categorías:

**a.-** Capital Humano

**b.-** Capital Estructural y

**c.-** Capital Relacional

Luego de socializar dichos criterios los autores Edwison, Malone, Stevard y Brooking (1997) han manifestado que el capital intelectual es el conocimiento intelectual de una organización y que de ella forma parte el trabajo humano intangible (que no es visible) pero que posee y produce valor. Y consensuaron la versión de categorización en:

1. **CAPITAL HUMANO:** constituyendo las capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos de cada uno de los integrantes de dicha organización, en su aporte al trabajo que efectúa la empresa, y que por cierto los califican como intransferibles, aunque como autores de la presente tesis, se descarta parcialmente dicha afirmación toda vez que los conocimientos si son transferibles mediante la capacitación humana.
2. **CAPITAL ESTRUCTURAL:** en cuanto a capital estructural los mencionados autores sostienen que se refiere al entramado relacional interno, la estructura relacional para el trabajo. La metodología y la gestión en sus diferentes etapas forma parte también de dicha versión.
3. **CAPITAL RELACIONAL:** Una tercera categoría de capital intelectual se refiere a los posibles, potenciales y reales clientes a los que va dirigido el producto y/o servicio de la empresa; a la llamada cartera de clientes, los acuerdos, alianzas o convenios con otras empresas que bien pueden ser los clientes, a las estrategias de asimilación de clientes que dan o darán efecto.

Siendo un poco más explícitos en esta clasificación se puede mencionar los elementos del capital intelectual según las categorías expuestas en los acápites anteriores, según Samuel Alberto Mantilla en su obra: *Capital Intelectual y Contabilidad del Conocimiento*<sup>2</sup>.

***CAPITAL HUMANO:***

- Saber como
- Educación
- Calificación vocacional
- Conocimiento relacionado con el trabajo (experiencia adquirida)
- Valoración ocupacional
- Valoración sicométrica
- Competencias relacionadas con el trabajo
- Espíritu emprendedor, capacidad de innovar, habilidades proactivas, reactivas, capacidad de cambiar
- Inclusive capacidad para hacer trabajar más motivada a la gente.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> MANTILLA, Samuel Alberto. “Capital Intelectual y Contabilidad del Conocimiento”. Tercera Edición. Ecoe Ediciones. Colombia. 2004

<sup>3</sup> Este línea es un aporte exclusivo de los autores de la tesis

***CAPITAL ESTRUCTURAL:***

- Propiedad intelectual
- Patentes
- Cpyrights
- Derechos de diseño
- Secretos comerciales

***CAPITAL RELACIONAL:***

- Potenciales y reales clientes
- Cartera previa de clientes
- Acuerdos empresariales (alianzas, convenios)
- Estrategias concretas de asimilación de clientes

A partir de dicha categorización el conocimiento organizativo (capital intelectual de las empresas) es considerado como un recurso por excelencia, estratégico para la empresa y para la sociedad en general pero posee ciertas características particulares frente a otros recursos:

- Es no comerciable, dado que rara vez se puede transferir a otros el conocimiento absoluto. Las personas tenemos diferentes formas de percibir la realidad.
- Posee naturaleza de ser táctico, dado que las habilidades, los conocimientos, las relaciones con los clientes es de aplicación de mandos intermedios a niveles más operativos. El líder más efectivo es quien hace las cosas para dar el ejemplo y luego puede lograr hacer que otros hagan.
- La organización puede permitir su proliferación o su estancamiento.
- Es de difícil movilidad por cuanto al pretender movilizar capital intelectual hay que movilizar personas con voluntad y todo, y eso en un cambio de ambiente es poco probable.
- Una empresa con orientación al desarrollo no necesariamente es aquella que invierte en activos tangibles sino en desarrollo humano y organizativo.

El capital intelectual va de la mano con el conocimiento y la aplicación organizativa y según el tratadista Ventura (1996) contribuye a explicar la diferencia entre el valor de mercado y el valor en libros de la empresa que no siempre coincidirán dado que una empresa puede presentar en su balance general los activos totales, pasivos y el patrimonio (valores de propiedad

absoluta de los dueños de la compañía) pero no puede representar en dicho balance el conocimiento organizativo adquirido, las experiencias acumuladas en el trabajo (registradas o no registradas), su amplia participación con los clientes del mercado donde se desenvuelve (cartera de clientes exclusivos, ocasionales, no convenientes, etc.)

Desde esta perspectiva el valor total de mercado de una empresa está conformado por los activos menos los pasivos (patrimonio) más los activos intangibles agrupados en: las capacidades de las personas (capital humano), la cultura organizacional (la organización misma) y la fluidez de su relación con los clientes adquiridos a la fecha (la estructura externa).

A continuación se expone el esquema presentado por el autor Sveiby (1996) al respecto:

**CUADRO Nº 1**

Valor de mercado de la empresa			
Patrimonio	Activos intangibles		
= Activos intangibles	Estructura Externa	Capital del Conocimiento	
- Pasivo visible		Estructura Interna	Capacidad individual

Fuente: *es.wikipedia.org/wiki/Capital\_intelectual*

Existen tratados como el informe de Skandia (1988) que sostienen que el capital intelectual se evalúa como el valor presente descontado del exceso de rentabilidad de la empresa en comparación con sus competidores. Este algoritmo indica que si a la empresa le está yendo mejor que a sus competidoras es porque su personal está haciendo mejor las cosas.

Cabe señalar que el capital humano para convertirse en capital intelectual de la empresa debe facilitar la conversión de las competencias individuales en capital organizativo y ello se convierte en un verdadero reto para los líderes empresariales, para la alta gerencia, para los directivos. Porque de nada serviría tener en la empresa un grupo de talentosos si sus habilidades y capacidades no se han sometido a los intereses organizativos.

Hasta la actualidad existen varios intentos por crear herramientas para la valoración del Capital Intelectual de las empresas. Entre ellos se mencionan:

- El cuadro de mando integral o marcador equilibrado desarrollado por Kaplan y Norton (1992, 1993, 1996) utilizado para medir la gestión de las empresas. Dichos autores sostienen que una organización para tener éxito en los negocios se deben satisfacer las demandas de tres grupos de individuos: los inversores, los clientes y los empleados. Cada uno de ellos con aspiraciones muy notoriamente distintas. El cuadro de mando integral recoge las medidas del grupo de empleados (el más difícil de medir) a través de la productividad, las personas y los procesos.

- El monitor de activos intangibles concebida por Sveiby (1999) cuyo objetivo es guiar a los directivos y a la alta gerencia sobre la utilización de los activos intangibles, identificación del flujo y la renovación de los mismos. Este autor sostiene que los activos intangibles se los puede dividir en: activos de estructura externa, activos de estructura interna y activos de capacidad de las personas.
- EL modelo de Dirección Estratégica por competencias del autor Bueno (1998) que integra así mismo al capital intelectual en cuatro ámbitos: el capital organizativo, capital humano, capital tecnológico y capital relacional. Siendo el total intelectual igual a la suma de todos.
- La Techonology Broker de Annie Brooking (1996). Esta autora así mismo sostiene que el capital intelectual debe ser estudiado desde cuatro categorías: activos de mercado, activos humanos, activos de propiedad intelectual y activos de infraestructura. Esta versión así mismo sostiene que el valor de una empresa en el mercado de valores debe demandar la suma de activos tangibles más el capital intelectual interpretado en sus diferentes categorías mencionadas.
- Los autores Drogonetti y Roos (1998) sostienen así mismo que el valor de la compañía proviene de sus activos físicos y monetarios sumados a sus recursos intangibles. Y dentro de estos recursos intangibles reconocen dos grupos: capital humano y capital estructural. Al capital

humano lo dividen en competencias personales, actitudes de los empleados y agilidad intelectual; mientras que el capital estructural lo dividen en: relaciones externas, organización interna y renovación y desarrollo. Sostienen en su investigación que el conocimiento y la información producen rendimientos crecientes al contrario de los decrecientes que producen los recursos tradicionales (tierra, trabajo y capital). Dichos autores plantean un índice de capital intelectual que integre a los diferentes indicadores de capital intelectual en una única medida conformando dicho índice con la ponderación relativa de los factores mencionados.

Se escucha mencionar que en el futuro la inversión primaria no será en terrenos, planta, equipo o maquinaria sino en personal. Ello obligará a las empresas a llevar contabilidad de activos intangibles. A pesar de que considerando el valor utilidad de un bien es el que decisoriamente marca su valoración en el mercado la contabilidad financiera tradicional se vuelve en un obstáculo para la valoración del capital intelectual.

Considerando que en las organizaciones un activo intangible de importancia estratégica la constituye el conocimiento organizacional por tanto es imperante la necesidad de conocer las capacidades individuales de los empleados y trabajadores y ponerlos a disposición para lograr que se constituya en conocimiento organizacional.

El conocimiento organizacional se logra con el aprendizaje organizacional el cual implica ampliar la capacidad y mejoramiento del desempeño de las organizaciones. El aprendizaje organizacional constituye la comprensión de los procesos de creación, captación, estructuración y transmisión del conocimiento acerca de una organización, que se aplica para entender y mejorar su funcionamiento de una manera clara y práctica; se obtiene a partir de la asimilación crítica de los aprendizajes individuales de los agentes humanos que integran dicha organización.

Para lograr dicho cometido las organizaciones deben conocer cuál es su stock de conocimiento organizativo, analizar los flujos entre los diferentes tipos del conocimiento y proceder a instituir su generación como conocimiento corporativo.

Hoy en día hay empresarios que sostienen que el registro contable debe medir impulsos de las compañías en términos de posición de mercados, lealtad de clientes adquirida con gestión de la empresa, percepción de la calidad de los productos por parte de los usuarios o consumidores. El omitir dichos aspectos, así como el conocimiento organizacional, las experiencias adquiridas, la estructura de trabajo, constituye un craso error y un verdadero antagonismo entre el valor de las empresas en libros con el valor de las empresas en el mercado.

Dado que, al capital intelectual se le atribuyen los activos intangibles materializados en las destrezas individuales y conocimientos técnicos, sistemas de información, diseños, marcas de fábrica e incluso relaciones con proveedores, clientes y concesionarios. A esto se puede agregar incluso la confianza financiera de la empresa frente a financistas formales e inversionistas; el conocimiento organizacional se mide a través del capital intelectual de la organización.

## **MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL**

Para efectos de la valoración contable de los activos intangibles la Fundación IASC determinó las IAS 38 que tienen por objeto el tratamiento contable de los activos intangibles que no estén contemplados específicamente en otra norma. Dicha norma requiere que las entidades reconozcan un activo intangible si, y sólo si, se cumplen ciertos requisitos o criterios.

Según esta norma un activo intangible se reconoce si, y sólo si:

- Es probable que los beneficios económicos futuros que se han atribuido al mismo fluyen a la entidad u organización que los está contabilizando.
- El costo del activo puede ser valorado de forma fiable.

Además se atribuye que un activo es identificable como intangible si:

- Es separable, es decir, es susceptible de ser separado o escindido de la entidad y vendido, transferido, dado en explotación, arrendado o intercambiado, ya sea individualmente o junto con un contrato.
- Surge de derechos contractuales o de otros derechos de tipo legal, con independencia de que esos derechos sean transferibles o separables de la entidad o de otros derechos y obligaciones.

En cuanto al costo de un activo intangible adquirido de forma independiente comprende:

- a. El precio de adquisición, incluidos los aranceles de importación y los impuestos no recuperables que recaigan sobre la adquisición, después de deducir los descuentos comerciales y las rebajas.
- b. Cualquier costo directamente atribuible a la preparación del activo para su uso previsto.

Dicha teoría normativa también manifiesta que no se reconocerán activos intangibles surgidos en investigaciones internas de la organización salvo en los siguientes casos:

- Si la empresa técnicamente puede completar la producción del activo intangible de forma que pueda estar disponible para su utilización o su venta.
- Si la empresa tiene la intención de completar el activo intangible en cuestión para usarlo o venderlo.
- Si la empresa tiene la capacidad de utilizar o vender el activo intangible.
- Si la empresa demuestra la existencia de un mercado para la producción que genere el activo intangible o para el activo en sí. O la utilidad para la cual va a servir a la organización.
- Si la empresa puede demostrar la disponibilidad de los adecuados recursos técnicos, financieros o de otro tipo, para completar el desarrollo y para utilizar o vender el activo intangible.
- Y si demuestra su capacidad para medir, y de forma fiable, el desembolso atribuible al activo intangible durante su desarrollo.

Esta norma internacional determina también la medición posterior al reconocimiento inicial para ello determina dos modelos conocidos: el modelo del costo y el modelo de revaluación. En ambos casos atribuye el valor de valuación menos la amortización acumulada y el importe acumulado de las pérdidas por deterioro. Sin embargo la presente investigación sostiene que

existen activos intangibles que no pueden tener deterioro sino más bien pueden adquirir valor por el incremento de la experiencia y de la comprobación de su efectividad. Por tanto resulta un tanto existe cierto escepticismo al respecto.

Con la anterior exposición se considera que las IAS 38 ponen una barrera no intencionada al momento de medir capital intelectual como: marcas, fidelidad de clientes y relaciones comerciales establecidas, el Good Will (cuando no ha sido adquirido directamente por la empresa), el conocimiento acumulado en las personas (que se considera como el mayor potencial de una organización en cuanto a capital intelectual).

Según el trabajo efectuado por el Magister Ozmany Díaz Bernal (16 de junio de 2010) en su trabajo respecto de la medición del capital intelectual para empresas hoteleras manifiesta que todo aquello considerado intangible que genera valor futuro para la organización es susceptible de agregarle un valor absoluto y es susceptible de formar parte de los activos intangibles con posibilidades de ser valorado. Menciona en su trabajo que existen tres métodos reconocidos para la medición del capital intelectual:

- El procedimiento para el cálculo del capital intelectual propuesto por Edvisson y Malone (1997).
- El procedimiento de cálculo de capital intelectual propuesto por los mismo Edvisson y Malone (versión modificada) (2003)

- Y el procedimiento de cálculo del capital intelectual utilizando los criterios de valor percibido (VALPER)

De los cuales por el hecho de separar por dimensiones el valor del capital intelectual y llevar la ponderación no solo a nivel de indicadores sino a nivel de dimensión el procedimiento utilizando los criterios del valor percibido es el más apto científicamente hablando.

Finalmente uno de los modelos que aún faltan analizar en el presente trabajo investigativo es el modelo Balance Scorecard. Este modelo propuesto por los autores Kaplan y Norton integra los indicadores financieros (del pasado) con los no financieros (del futuro), y los integra en un esquema que permite entender las interdependencias entre sus elementos, así como la coherencia con la estrategia y la visión de la empresa.

## ***GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO***

**La gestión del conocimiento** es otro eje trascendental sobre el cual gira la presente investigación. En el idioma inglés conocida como *Knowledge Management*; se trata de un concepto utilizado para identificar la actitud de las empresas cuando experimentan la transferencia de la experiencia en la labor empresarial, ya que todos sabemos que el estar constantemente en un mismo trabajo, por complejo que sea este, se adquieren destrezas, capacidades, trucos, formas de simplificar el trabajo, mecanismos para volver lo complejo sencillo, lo oscuro conocido e inclusive lo que aparentemente parece imposible posible de otras formas.

Desde las épocas remotas de la humanidad se ha venido efectuando la transferencia del conocimiento de generación en generación y producto de ello se ha dado (aunque un poco tardía) la evolución de la humanidad. En el ámbito empresarial la transferencia de conocimientos, experiencias y formas de trabajar se convierte en una fortaleza incalculable porque en una empresa no debe existir exclusividad en la experiencia, no deben existir personas indispensables o irremplazables, dado que si hubiesen existe en cambio una vulnerabilidad, por cuanto en este mundo nadie está exento de que algo le ocurra. Por ejemplo, si en una empresa de producción de alimentos existe una sola persona que conoce la mezcla o sazón exacta del producto si esa persona enferma entonces la empresa tendrá que paralizar

su producción por cuanto el cambio de sazón o de mezcla de insumos puede representar una pérdida ilimitada de clientes.

En el campo empresarial existen varias formas de generar transferencia del conocimiento como debates empresariales, aprendizaje corporativo, bibliotecas corporativas, procesos formales de entrenamiento profesional o conocido como el mentoring. Ahora si hablamos de automatizar la transferencia se estará en la posibilidad de conformar bases de datos inteligentes, simuladores de actuación que efectivizarán la capacitación inicial de empleados.

La gestión del conocimiento se encarga del manejo continuo de acumulación y aplicación del capital intelectual. Al referirnos de acumulación trata de cuan necesario se será el conformar las bases del conocimiento empresarial, los vademecums procesales, los reglamentos de aplicación de procesos.

Hoy en día la gestión del conocimiento requiere manejar asuntos como: la búsqueda, selección, análisis y síntesis de la información disponible y necesaria. La principal función de la gestión del conocimiento es que una organización no deba pasar dos veces por el mismo inconveniente para resolver un problema sino que disponga de mecanismos efectivos para utilizar información guardada y acumulada resolver con amplio criterio y experiencia situaciones previas.

Inclusive en la Administración de la Justicia se da la gestión del conocimiento con la Jurisprudencia dictada en situaciones anteriores. En el sector salud es también importante dado que generación tras generación se ha venido transmitiendo experiencias, conocimientos y formas de atender un mismo caso. Sin embargo si tuviera mayor peso el hecho de transmitir experiencias de manera formal y metodológica, si existiera una cultura de acumulación, archivo, transparencia y transferencia de la información y dicho cometido se dará cuando el conocimiento tácito se transforme en conocimiento explícito, y, sea documentado y almacenado.

Para la gestión de almacenamiento, archivo y transferencia del conocimiento existen cada vez más herramientas tecnológicas que facilitan la creación de lo que se conoce con el nombre de MEMORIA ORGANIZACIONAL, sobre todo hablamos de las bases de datos. Pero dicha información almacenada no es suficiente con tenerla almacenada, lista y disponible si no existe una cultura de transferencia del conocimiento entre personas de una misma organización. Cuando exista dicha cultura estamos hablando de una orientación hacia la proliferación del conocimiento.

Las organizaciones donde información, conocimientos, aprendizajes de nuevas situaciones y referencias de lo ya conocido deben ser accesibles, útiles y comprensibles para los usuarios. Según el autor Nieminen (2001) se debe llegar al almacenamiento del conocimiento (Knowledge Storage). Pese a dichas aseveraciones la contabilidad tradicional aun sostiene que la

formación humana es un gasto y no como estratégicamente se lo considera “una inversión”.

### **Conocimiento versus inteligencia**

El conocimiento es un aspecto del capital intelectual sin embargo no es lo mismo que inteligencia. Conocimiento es una síntesis útil de la información mientras que la inteligencia es lo que produce conocimiento. La inteligencia implica que existan habilidades necesarias para aprender, transferir conocimiento, razonar, ver lo que es posible, encontrar nuevas interpretaciones, generar alternativas y tomar decisiones. Al activar la inteligencia se produce el conocimiento que constituye la materia prima para el mejoramiento empresarial.

### **CONCEPTOS UTILIZADOS**

*Memorias experienciales* son informes técnicos de un caso específico desarrollado sobre la rama de su conocimiento en el cual incluye el resumen de actividades profesionales utilizadas, características de innovación, componentes técnicos y tecnológicos utilizados, mejoras encontradas en la experiencia y resultados obtenidos; utiliza dibujos, tablas, gráficas, diagramas, etc. Este concepto generalmente es utilizado en ingenierías técnicas.

*Biblioteca Corporativa* es una unidad productiva de la empresa en la que consta en forma clasificada la documentación concerniente a toda la correspondencia existente en la organización desde tiempos memorables<sup>4</sup>.

Actualmente se la puede encontrar con las siguientes características:

- Acceso a un catálogo online
- Sistema de registro y préstamo de documentos con su respectivo seguimiento.
- Consultas de sala.
- Documentos complementarios de la correspondencia.
- Sistema de gestión documental.

Un biblioteca corporativa es un espacio físico con estantería, o armarios con libros ubicado físicamente en la empresa con el fin de promover la lectura entre las personas que trabajan en la misma. Los libros pueden ser de cualquier género y la idea es que también puedan incluirse libros que tengan que ver con el ámbito de trabajo.<sup>5</sup>

*Archivo de experiencias* es un portal didáctico construido a partir de la memoria colectiva. Esta iniciativa fue instituida en España en el año de 2007

---

<sup>4</sup> BENITO Miguel Ángel. Instalación de una biblioteca corporativa. Noviembre de 2010

<sup>5</sup> <http://marumurciablog.com/trabajo/la-biblioteca-corporativa/>

y es constituido por un repositorio documental basado en la recopilación de documentos y testimonios aportados por personas mayores.<sup>6</sup>

*Expediente de situación* es una herramienta administrativa utilizada generalmente por organismos de gobiernos de países hispanos y consiste en reunir la documentación necesaria para sustentar un acto administrativo.<sup>7</sup> En cuanto al expediente de situación hace referencia a situaciones existentes en la administración en general cuando situaciones existentes de una empresa quedan inconclusas.

*Documental de experiencias* un documental es la expresión de la realidad mostrada en forma audiovisual. Es un término utilizado en el ámbito de las producciones audiovisuales y se trata de un registro científico, educacional, divulgativo e histórico.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> <http://www.red.es/redes/actuaciones/62/92>

<sup>7</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Expediente>

<sup>8</sup> BENITO Miguel Ángel. Documentales como forma de transmitir conocimientos. España 2010.

## e. MATERIALES Y MÉTODOS:

En cuanto a materiales en la presente investigación de tesis magistral fue necesario utilizar:

**CUADRO Nº 2**

### **RECURSOS UTILIZADOS**

ITEM	CANTIDAD
<b>COMPONENTES TECNOLÓGICOS</b>	
Computador	2
impresora multifunción	1
Conexión a internet	2
<b>COMPONENTES CIENTÍFICOS</b>	
Bibliografía física	4
Bibliografía virtual	2
<b>SUMINISTROS</b>	
Hojas	5000
Cartuchos de impresora	2
Bolígrafos	8
Marcadores	6
Copias	2000
Carpetas	10
Impresos	5
Anillados	5

*Fuente:* Valores consolidados  
*Elaboración:* Los autores

En cuanto a métodos investigativos se recurrió a:

- **MÉTODO CIENTÍFICO:** como método general de investigación se utilizó el *método científico*, el mismo que permitió identificar el problema contextualizándolo en el medio circundante a los investigadores, luego se recurrió a teorías y tratadistas existentes del

tema; en este caso, *Capital intelectual y Gestión del conocimiento*, luego se procedió a la caracterización científica del problema, finalmente identificando las variables e indicadores sobre los cuales se efectuó la investigación de campo.

- **MÉTODO ESTADÍSTICO:** como método específico contribuyó a la presente investigación para el procesamiento de la información de campo obtenida a partir de los instrumentos previamente elaborados.
- **MÉTODO ANALÍTICO:** el método analítico contribuyó a la presente para la interpretación cualitativa de los resultados, y con ayuda del **METODO HIPTÉTICO - DEDUCTIVO** obtener de dicha información las respectivas generalizaciones y la comprobación de la hipótesis planteada.

En cuanto a técnicas investigativas para la recolección de información primaria se utilizaron:

- **ENCUESTA 1:** aplicada primeramente a una muestra aleatoria de empresarios de la ciudad de Loja quienes brindaron información respecto del grado de conocimiento y apreciación respecto del capital intelectual y gestión del conocimiento en las empresas bajo su dirección. En un número estimado de **60 empresarios** de la ciudad de Loja.

- **ENCUESTA 2:** así mismo se aplicó encuestas a una muestra aleatoria de **100 trabajadores** de empresas privadas de la ciudad de Loja buscando con la que se pudo determinar el grado de percepción de los términos, el conocimiento y conciencia sobre el tema (capital intelectual y gestión del conocimiento).
- **ENTREVISTA:** La técnica de la entrevista se aplicó a autoridades de centros de formación académica de nivel superior y a dirigentes gremiales de la profesión de la administración de empresas de nuestra ciudad. (en total **6 personas**)

El universo investigado lo constituyen las aproximadamente 2.000 empresas privadas de la ciudad de Loja; posteriormente se determinó la muestra a través de la siguiente formula:

$$n = \frac{N}{1 + e^2 N}$$

$$n = \frac{2000}{1 + 0.1^2 * 2000} \quad n = 95.23$$

El tamaño de la muestra fue calculado con el 10% de margen de error dando como resultado aproximadamente 95 encuestas; pero para un mejor manejo estadístico se consideraron 100 encuestas a los trabajadores de las diferentes empresas privadas de Loja.

## ***CONSTRUCCIÓN DE VARIABLES E INDICADORES***

La hipótesis de la presente investigación textualmente dice:

***“La correcta valoración del capital intelectual en las empresas privadas de la ciudad de Loja permitirá mejorar su actividad empresarial por un correcto aprovechamiento del talento humano.”***

### **Variable (2) dependiente:**

Desenvolvimiento de las empresas privadas de la ciudad de Loja.

### **Sujeto de la variable dependiente:**

Empresas privadas de la ciudad de Loja.

### **Característica o propiedad del sujeto de la variable dependiente:**

*Desenvolvimiento empresarial.*

### **Variable (1) independiente:**

Valoración del capital intelectual del talento humano.

### **Sujeto de la variable independiente:**

Talento humano de las empresas privadas de la ciudad de Loja.

### **Característica o propiedad del sujeto de la variable dependiente:**

*Valoración del capital intelectual.*

**Cuadro de variables e indicadores:**

**CUADRO N° 3**

Número	Variable	Indicadores	Sub -indicadores
1	Valoración del capital intelectual del talento humano.	Nivel de conocimiento sobre el capital intelectual en las empresas privadas de la ciudad de Loja.	Conoce y maneja los términos
			Solamente conoce los términos
			No conoce ni maneja los términos
		Nivel de apreciación del capital intelectual en las empresas.	Considera importante y útil para la empresa
			Considera solamente importante para la empresa.
			No considera importante para la empresa
		Nivel de existencia del capital intelectual en las empresas privadas	Si existe capital intelectual en la empresa e incide en su desenvolvimiento.
			Si existe capital intelectual en la empresa pero no incide en el desenvolvimiento.
			No existe capital intelectual en la empresa.
		Requerimiento de asignación de valor al capital intelectual.	El capital intelectual de la empresa requiere tener valor específico en el patrimonio empresarial por su importancia e incidencia en la empresa.
			Sería importante que el capital intelectual de la empresa sea valorado de alguna forma.
			El capital intelectual no tiene para que ser valorado.

Fuente: Problemática de la Investigación  
Elaboración: Los Autores

**CUADRO Nº 4**

Número	Variable	Indicadores	Sub -indicadores
2	Mejor desarrollo de las empresas privadas de la ciudad de Loja.	Tipos de empresas privadas en la ciudad de Loja.	De producción
			De comercialización
			De servicios
		Categoría jurídica a la que pertenecen.	Sociedad de personas
			Sociedad de capital
			No definida
		Noción de la gestión Conocimiento para mejor desarrollo de la empresa	Conoce sobre la gestión del conocimiento para mejorar el desarrollo de la empresa
			No conoce sobre la gestión del conocimiento para mejorar el desarrollo de la empresa
			No contesta
		Necesidad de que exista una adecuada Gestión del Conocimiento para mejorar el desarrollo empresarial	Hay la necesidad de que exista Gestión del Conocimiento
			No hay la necesidad de Gestión del Conocimiento en la empresa.
			No entiende lo preguntado.
		Existe Gestión del Conocimiento en la empresa	Existen mecanismos de Gestión del Conocimiento
No existen mecanismos de Gestión del Conocimiento.			
Existen mecanismos de Gestión del Conocimientos a medias			
No entiende lo preguntado.			

Fuente: Problemática de la Investigación  
Elaboración: Los Autores

## f. RESULTADOS

### ***ENCUESTA A EMPRESARIOS (60 empresarios)***

Esta encuesta fue dirigida a 60 empresarios en calidad de gerentes, propietarios o de accionistas de empresas privadas de la ciudad de Loja

#### **DATOS GENERALES:**

##### **1. Tipo de empresa:**

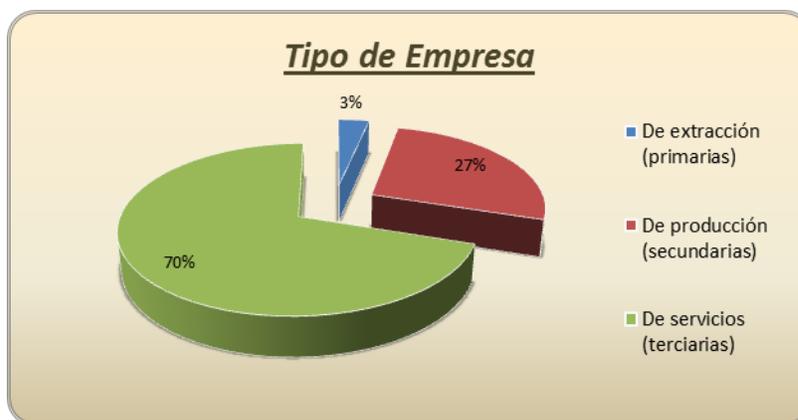
**Cuadro N° 5**

#### **TIPO DE EMPRESA**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	De extracción (primarias)	2	3,3%
2	De producción (secundarias)	16	26,7%
3	De servicios (terciarias)	42	70,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de campo  
Elaboración: Los autores

**Gráfico N° 1**



#### **Interpretación:**

Según los resultados obtenidos se determina que el 70% de los empresarios encuestados pertenecen a empresas de servicios; el 26.7% pertenecen a empresas de producción y el 3.3% a empresas extractivas.

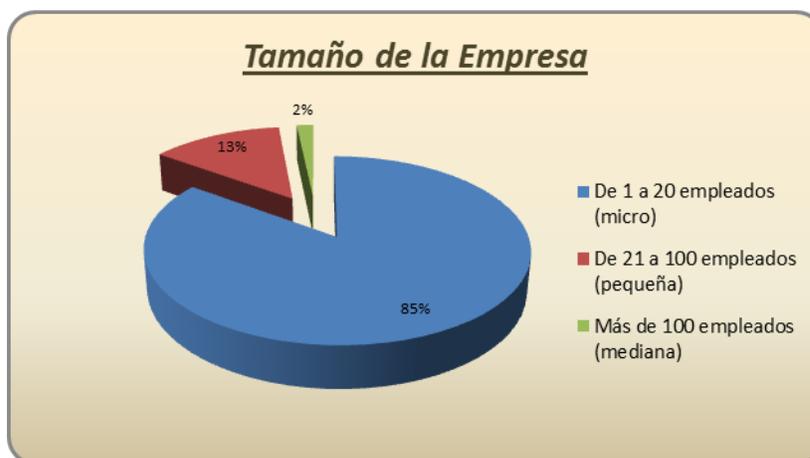
## 2. Tamaño de empresa en función del número de empleados o trabajadores:

**Cuadro N° 6**  
**TAMAÑO DE LA EMPRESA**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	De 1 a 20 empleados (micro)	51	85,0%
2	De 21 a 100 empleados (pequeña)	8	13,3%
3	Más de 100 empleados (mediana)	1	1,7%
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 2**



### Interpretación:

En cuanto a esta pregunta los encuestados supieron responder que el 85% pertenecen a microempresas; el 13.3% a pequeñas empresas y el 1.7% a medianas empresas.

### 3. Jurídicamente hablando su empresa es:

**Cuadro N° 7**

#### **CLASIFICACIÓN JURÍDICA**

<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Compañía en nombre colectivo	2	3,3
2	Compañía en comandita simple	3	5,0
3	Responsabilidad limitada	6	10,0
4	Unipersonal	0	0,0
5	Sociedad Anónima	2	3,3
6	De economía mixta	10	16,7
7	No tiene definida	15	25,0
8	No conoce	22	36,7
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

#### **Interpretación:**

En cuanto al tipo de empresa de acuerdo a la clasificación jurídica supieron indicar que el 36.7% que no conocen a qué tipo de empresa pertenecen; el 25% indicaron así mismo que tienen definida su empresa, porque probablemente son empresas informales; el 16.7% sostienen que pertenecen a empresas de economía mixta; el 10% de los encuestados manifiestan que pertenecen a empresas de responsabilidad limitada; el 5% sostienen pertenecer a empresas pertenecientes a la clasificación de en comandita simple; el 3.3% manifiestan que vuestras empresas son en nombre colectivo y el 3.3% manifiestan pertenecer a empresas en sociedad anónima,

## DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE CAPITAL INTELECTUAL

### 4. Conoce usted el significado del término “CAPITAL INTELECTUAL”?

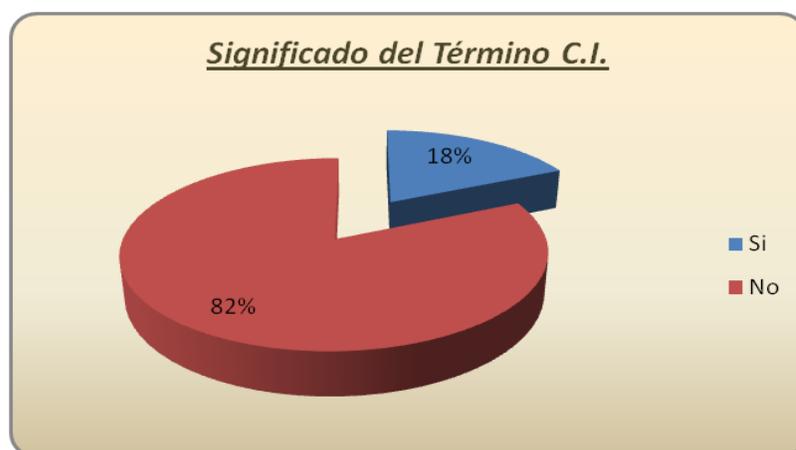
**Cuadro N° 8**

#### **Significado del Término C.I.**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	11	18,3
2	No	49	81,7
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 4**



#### **Interpretación:**

En cuanto al conocimiento o no del término Capital Intelectual lo empresarios supieron responder en un 81% que no lo conocen, aunque les causa extrañeza dado que una empresa con lo que más funciona es con el capital intelectual y que dicho termino es equivalente a talento humano (situación que fue desmentida conceptualmente). El 18.3% manifiestan que si conocen y manejan dicho término.

**5. Para la conformación de su empresa consideró la aportación de CAPITAL INTELECTUAL (ideas, contactos, conocimientos valiosos)?**

**Cuadro N° 9**

**Aportación del Capital Intelectual**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	1	1,7
2	No	59	98,3
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 5**



**Interpretación:**

Así mismo los empresarios a esta pregunta supieron responder casi en su totalidad que para la conformación de dichas empresas nunca fue considerado el capital intelectual de sus socios. Y solamente el 1.7% dio testimonio de que fue considerado el capital intelectual de entre sus aportantes.

6. A parte de la aportación de dinero en efectivo, bienes muebles e inmuebles, maquinaria, recursos en general para la producción considera usted importante la aportación de CAPITAL INTELECTUAL en la conformación de una empresa?

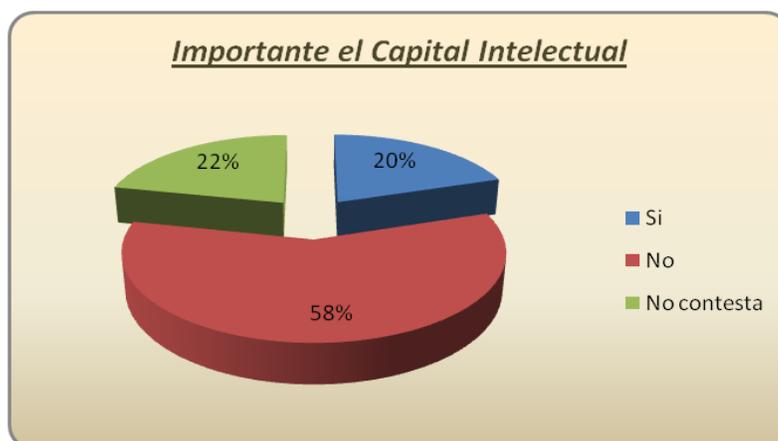
**Cuadro N° 10**

**Importancia del Capital Intelectual**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	12	20,0
2	No	35	58,3
3	No contesta	13	21,7
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 6**



**Interpretación:**

En cuanto a esta pregunta cabe indicar que el 58.3% manifiestan que la aportación de capital intelectual a la conformación de una empresa no es importante; mientras que el 21.7% sostienen emitieron criterio alguno; finalmente el 20% manifiestan que si es totalmente importante la aportación de capital intelectual al momento de unir responsabilidades empresariales.

**7. Considera usted importante que en los balances financieros empresariales debe constar el CAPITAL INTELECTUAL?**

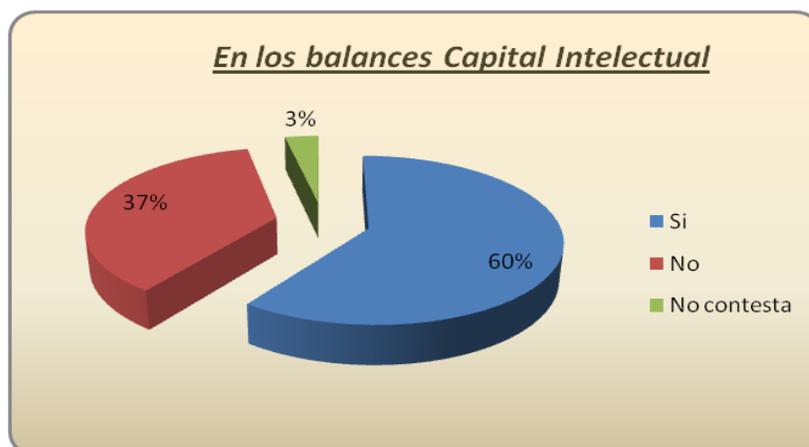
**Cuadro N° 11**

<b>En los balances el Capital Intelectual</b>			
<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Si	36	60,0
2	No	22	36,7
3	No contesta	2	3,3
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 7**



**Interpretación:**

En cuanto a los balances financieros empresariales el 60% de los encuestados sostienen que deben constar valores por concepto de capital intelectual; el 36.7% sostienen que no tienen porque constar aspectos intangibles en los balances financiero y el 3.3% no contesta. Dichos resultados resultan un poco contradictorios para con los resultados de la pregunta anterior.

8. Considera usted que el Capital Intelectual debe tener algún valor económico al momento de crear una empresas?

**Cuadro N° 12**

**Necesidad de Valorar el Capital Intelectual**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	49	81,7
2	No	11	18,3
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 8**



**Interpretación:**

Preguntando si el capital intelectual debe tener un valor económico al momento de crear una empresa los encuestados supieron responder en un 81.7% que efectivamente debe tener un valor; mientras que el 18.3% sostienen que no porque resulta inclusive difícil poder cuantificarlo.

**9. En la empresa que usted dirige considera usted que existen personas que poseen talentos especiales para generar ideas?**

**Cuadro N° 13**

**La Empresa posee talentos**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	45	75,0
2	No	15	25,0
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 9**



**Interpretación:**

En cuanto a la pregunta de si en la empresa de su propiedad existen personas que poseen talentos especiales el 75% de los encuestados supo responder que efectivamente dentro del personal que manejan existen personas ingeniosas para generar soluciones; mientras tanto el 25% de los encuestados manifestó que en la empresa bajo su dirección no existen dichos talentos, por lo tanto no le han dado mayor importancia a dicho tema.

10. En la empresa en la que usted labora existe alguna política que promueva la entrega de estímulos a aquellas personas que aportan con ideas que resuelven situaciones conflictivas en su trabajo?

**Cuadro N° 14**

**Existen políticas para el estímulo de C. I.**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	5	8,3
2	No	55	91,7
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 10**



**Interpretación:**

Así mismo los empresarios supieron responder que en las empresas bajo su manejo no existen políticas para dar estímulos a las personas que hagan aportes significativos, esto en su gran mayoría, esto es, el 91.7%; Considerando eso si que la generación de ideas es parte del aporte que deben dar los talentos humanos por defecto. Mientras que apenas el 8.3% manifiestan que se brindan estímulos aunque se corre el riesgo eso si de que las personas se desmotiven constantemente en su trabajo a la hora de esperar los estímulos que a veces inmerecidamente los esperan.

## DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

11. Conoce usted que la Gestión del Conocimiento es importante como mecanismo de mejoramiento continuo de desenvolvimiento empresarial?

**Cuadro N° 15**

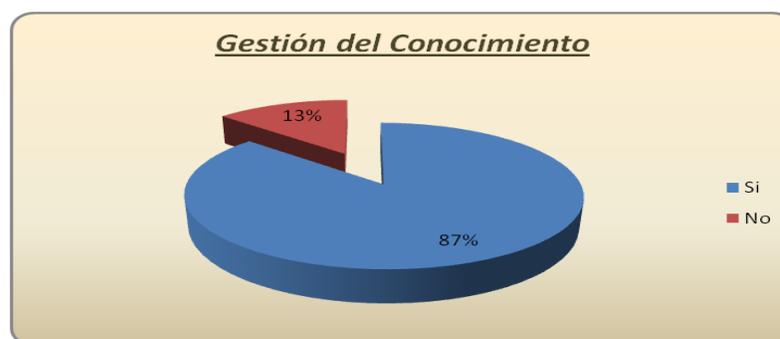
### **Gestión del Conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	52	86,7
2	No	8	13,3
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 11**



### **Interpretación:**

Las preguntas que se analizan a continuación son respecto de la Gestión del Conocimiento. Frente a la primera interrogante los encuestados supieron indicar en un 86.7% que si conocen que la debida Gestión del Conocimiento es un factor importante y constante al mejoramiento del desenvolvimiento empresarial . Mientras tanto el 13.3% sostienen que en sus empresas no conocen dichas temáticas.

12. Ha existido alguna vez en la empresa una situación difícil que por no asumirla con experiencias pasadas representó pérdidas o perjuicio para la institución?

**Cuadro N° 16**

**Falta de gestión del conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	52	86,7
2	No	8	13,3
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 12**



**Interpretación:**

Los encuestados en un 86.7% supieron indicar que siempre existen dichas situaciones; que panorama empresarial en el Ecuador está cada vez más complejo, que son muchos factores a considerar. Mientras que el 13.3% sostiene que dichas situaciones no han sucedido en sus empresas por cuanto la alta gerencia debe estar muy atento a las experiencias vividas en la cotidianidad.

13. Existe en la organización algún método para transferir los a nuevos empleados experiencias y sirvan de base para afrontar situaciones riesgosas en la empresa? Señale con una x.

**Cuadro N° 17**

**Mecanismos de transferencia del  
Conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Memorias experienciales	1	1,7
2	Biblioteca corporativa	0	0,0
3	Archivo de experiencias	3	5,0
4	Expediente de situación	1	1,7
5	Documental sobre una u otra situaciones	0	0,0
6	Forma de transmitir experiencias vividas	8	13,3
7	Ninguna	26	43,3
8	No sabe de que se trata	21	35,0
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

Esta pregunta tiene una notable importancia toda vez que se auscultó información respecto de conocer si utilizan alguna manera de gestión del conocimiento en el tiempo y los resultados son: el 43.3% manifiesta que las empresas bajo su dirección no tienen una forma de transmisión de conocimientos formal. El 35% manifiestan que no saben de que se trata dicho tema

**14. Existe transferencia de conocimientos y experiencias entre empleados antiguos y empleados nuevos?**

**Cuadro N° 18**

**Transferencia de conocimientos**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	43	71,7
2	No	17	28,3
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 14**



**Interpretación:**

En cuanto a que si existe transferencia de conocimientos de experiencias entre empleados antiguos y nuevos el 71.7% de los empresarios encuestados supo indicar que efectivamente es una política empresarial el hecho de que los empleados antiguos compartan sus experiencias, sin embargo de que no existe dicha política de manera organizada ni formal; mientras que el 28.3% sostiene que no existe dicha transferencia por cuando la rotación externa del personal es grande por lo que pocas experiencias son las que realmente adquieren los empleados en su estancia en la empresa.

## **ENCUESTA A TRABAJADORES DE EMPRESA PRIVADAS**

(100 personas)

### **DATOS GENERALES:**

#### **1. Cuál es el cargo que desempeña en la empresa que trabaja?**

**Cuadro N° 19**  
**Cargo que desempeña**

<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Contador	18	18,0
2	Asistente de Gerencia	15	15,0
3	Servicios Generales	19	19,0
4	Encargado de Comercialización	10	10,0
5	Recursos Humanos	4	4,0
6	Atención al público	15	15,0
7	Secretaria	16	16,0
8	Departamento Legal	3	3,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

### **Interpretación:**

En esta encuesta dirigida a trabajadores de diferentes empresas el 19% de los mismos manifiestan que en la empresa efectúan funciones de servicios generales; 18% de los mismo han señalado que hacen funciones de contabilidad en la empresa; el 16% han manifestado que cumplen funciones de secretaria; el 15% son asistentes de Gerencia; así mismo el 15% hacen tareas de atención al público y el 3% cumplen funciones en el Departamento legal de la empresa.

## DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE CAPITAL INTELECTUAL

2. Conoce usted el significado del término “CAPITAL INTELECTUAL”?

*Cuadro N° 20*

### **Significado de capital intelectual**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	23	23,00
2	No	77	77,00
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

*Gráfico N° 16*



### **Interpretación:**

El objetivo de esta pregunta fue conocer si los encuestado conocen el significado del término *capital intelectual*, indicando el 77% de los mismos que no conocen el término, mientras que el 23% manifiestan que si conocen el concepto, o al menos han escuchado su tratamiento.

3. En la empresa que usted labora considera usted que existen personas que poseen talentos especiales para generar ideas, posean contactos empresariales personales o tengan experiencias especiales en el trabajo que realizan?

**Cuadro N° 21**

**Talento para las ideas**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	83	83,00
2	No	17	17,00
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 17**



**Interpretación:**

En cuanto a esta pregunta respecto de que en una empresa se pueda aportar a aquellas personas que posean capital intelectual el 83% opina que efectivamente en dichas empresas donde trabajan existen este tipo de personas; mientras que el 17% manifestaron que no hay personas con aporte intelectual por cuanto el trabajo es más operativo y manual.

4. Considera importante la aportación de CAPITAL INTELECTUAL (ideas, contactos, conocimientos valiosos) para el funcionamiento de una empresa?

**Cuadro N° 22**

**Importancia del capital intelectual**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	97	97,00
2	No responde	3	3,00
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 18**



**Interpretación:**

Esta pregunta tiene una notable importancia toda vez que se auscultó información respecto de conocer si utilizan alguna manera de gestión del conocimiento en el tiempo y los resultados son: el 43.3% manifiesta que las empresas bajo su dirección no tienen una forma de transmisión de conocimientos formal. El 35% manifiestan que no saben de que se trata dicho tema.

5. En la empresa en la que usted labora existe alguna política que promueva la entrega de estímulos a aquellas personas que aportan con ideas que resuelven situaciones conflictivas en su trabajo?

**Cuadro N° 23**

**Estímulos para aportes de ideas**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	5	5,0
2	No	95	95,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 19**



**Interpretación:**

Se encontró que el 95% de los encuestados opina que no existe estímulo alguno a las personas que dan aportes importantes. Y más bien sostienen que los empleadores consideran que es deber de los empleados generar soluciones a las diferentes dificultades que existen en dichas empresas. El 5% sostienen que existen irregularmente estímulos a los aportes más significativos, pero en muy menor escala.

**6. Considera usted importante que en los balances financieros empresariales debe constar el CAPITAL INTELECTUAL?**

**Cuadro N° 24**

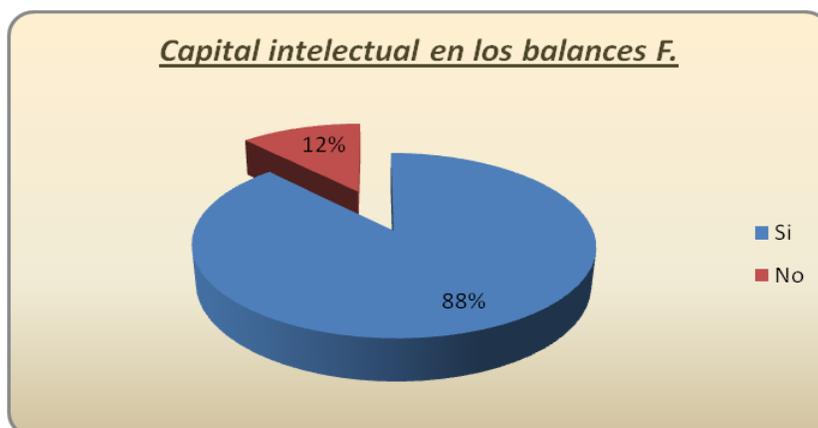
**Capital intelectual en los balances f.**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	88	88,0
2	No	12	12,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 20**



**Interpretación:**

En esta pregunta el 88% de los encuestados en calidad de trabajadores y empleados de las empresas sostienen que deberían existir en dichos balances financieros el aporte de las personas de ideas, soluciones, experiencias, contactos personales y más. Mientras que el 12% manifiestan que no es conveniente dicha aseveración porque restaría el aporte del talento humano a dichas empresas.

7. Cree usted que debe ser remunerada, por parte de la empresa, la aportación de ideas, conocimientos, contactos y experiencias, a parte del salario percibido?

**Cuadro N° 25**

**Deben remunerarse las ideas?**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	95	95,0
2	No	5	5,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 21**



**Interpretación:**

En cuanto a remuneración o estímulo a los aportes de capital intelectual el 95% de los encuestados sostiene que si debería existir emolumento extra por el aporte de soluciones a las situaciones que se presentan en el ámbito empresarial; mientras que el 5% manifiestan que no hace falta por cuanto las personas ya tienen sus sueldos y salarios, y dichas remuneraciones ya reconocen el aporte intelectual de cada trabajador o empleado.

## DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

8. Conoce usted lo que representa la Gestión del Conocimiento en una empresa?

**Cuadro N° 26**

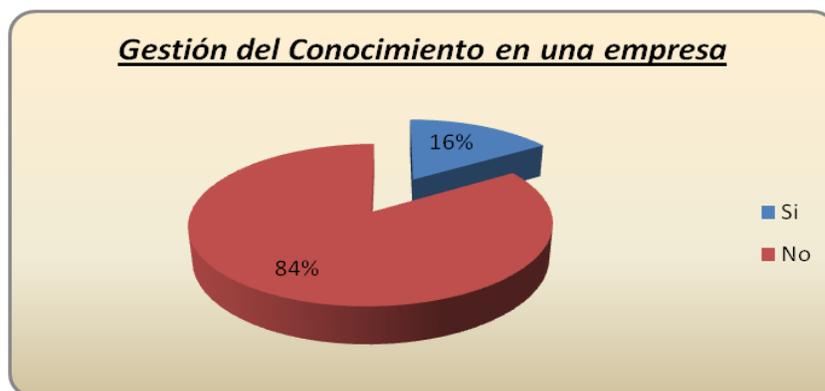
### **Gestión del conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	16	16,0
2	No	84	84,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 22**



### **Interpretación:**

En cuanto a la pregunta sobre la *Gestión del Conocimiento* en las empresas el 16% manifestaron que conocen dichos conceptos aunque no sepan explicarlos a cabalidad; mientras que el 84% de los encuestados afirmaron no conocer lo que representan ni para qué sirve a una empresa.

9. Ha existido alguna vez en la empresa una situación difícil que por no asumirla con experiencias pasadas representó pérdidas o perjuicio para la institución?

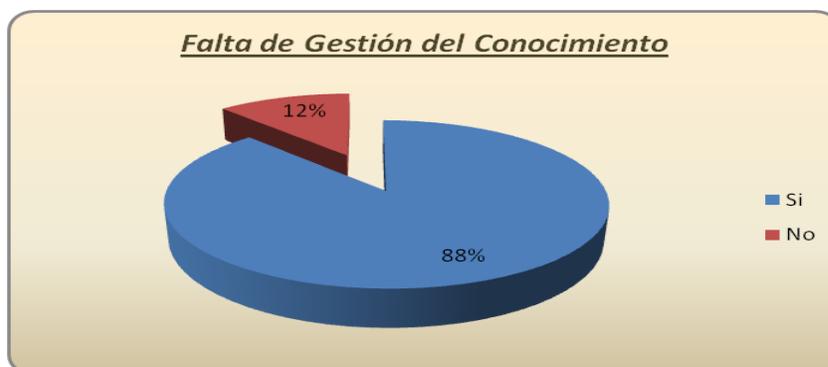
**Cuadro N° 27**

**Falta de gestión del conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	88	88,0
2	No	12	12,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 23**



**Interpretación:**

De acuerdo a los encuestados el 88% manifestaron que siempre existen situaciones empresariales difíciles y que sin considerar experiencias pasadas han representado perjuicios para las empresas; mientras que el 12% ha señalado que no ha existido nada al respecto por cuanto la Gerencia siempre ha estado atenta a las experiencias vividas con anterioridad.

10. Existe en la organización algún método para transferir los a nuevos empleados experiencias y sirvan de base para afrontar situaciones riesgosas en la empresa? Señale con una x

**Cuadro N° 28**

**Mecanismos de Gestión del Conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Memorias experienciales	22	22,0
2	Biblioteca corporativa	0	0,0
3	Archivo de experiencias	2	2,0
4	Expediente de situación	0	0,0
5	Documental sobre una u otra situación esp.	2	2,0
6	Forma de transmitir experiencias vividas	15	15,0
7	Ninguna	33	33,0
8	No conoce	26	26,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En cuanto a si existe algún método para la transferencia de conocimientos el 33% de los encuestados sostuvieron que en las empresas donde trabajan no existe método alguno; el 26% manifestaron que no conocen al respecto; el 22% manifestaron que existen memorias experienciales en calidad de expedientes de la situación vivida en la empresa; el 15% manifestaron que forma de transmitir situaciones especiales en la empresa es la comunicación horizontal; el 2% sostuvieron que poseen los archivos de experiencias mientras que otro 2% manifestaron que se levantan documentales de situaciones especiales.

## 11.Existe transferencia de conocimiento y experiencias entre empleados antiguos y empleados nuevos?

**Cuadro N° 29**

<b>Transferencia de conocimientos</b>			
<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Si	78	78,0
2	No	22	22,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 25**



### Interpretación:

A manera de repregunta de la anterior se pretendió investigar si en las empresas donde laboran los encuestados existe transferencia de conocimientos y el 78% supo indicar que de una u otra forma existe transferencia de conocimientos a empleados nuevos, aunque no es ni formal, ni política empresarial pero si forma parte de un proceso de inducción. Mientras tanto el 22% de los encuestados sostiene que no existe transferencia alguna de conocimientos ni experiencias.

12. Considera usted necesario que en las empresas exista: **Gestión del Conocimiento** (*administración de vivencias, experiencias, oportunidades, métodos de trabajo, formas de simplificar el trabajo, etc.*), y su respectiva transferencia a las personas que llegan a trabajar en una organización?

**Cuadro N° 30**

**Necesidad de gestión del conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	94	94,0
2	No	6	6,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación de campo

Elaboración: Los autores

**Gráfico N° 26**



**Interpretación:**

Esta pregunta así mismo es clave para la presente investigación en la cual se recibe el valioso criterio de los empleados de diferentes tipos de empresas, encontrando que el 94% manifestaron que la Gestión del Conocimiento debe existir obligatoriamente en la empresa, mientras que el 6% manifestaron que no, por cuanto el trabajo realizado por ellos es totalmente manual y no requiere mayores habilidades.

13. Cree usted que la correcta Gestión del Conocimiento puede ser considerada trascendente al momento de valorar una empresa?

**Cuadro N° 31**

**Gestión del conocimiento para la empresa**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	90	90,0
2	No	10	10,0
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Gráfico N° 27**



**Interpretación:**

Mientras tanto en esta pregunta el 90% de los encuestados consideran que una adecuada gestión del conocimiento es un aspecto trascendente al momento de valorar una empresa; mientras que el 10% sostuvieron que no tiene nada que ver los bienes de la empresa con la gestión del conocimiento.

***ENTREVISTA A AUTORIDADES DE FORMACIÓN EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y PRESIDENTE DE LAS CÁMARAS  
DE PRODUCCIÓN DE LOJA (6 personas)***

Esta encuesta fue dirigida a 6 AUTORIDADES de formación universitaria en Administración de Empresas y Presidentes de las Cámaras de Producción de Loja

**DATOS GENERALES:**

1. Conoce usted qué tipo de empresas privadas son las que más existen en la ciudad de Loja:

**Cuadro N° 32**

**Tipos de empresas que mayormente existen**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	De extracción (primarias)	0	0,0%
2	De producción (secundarias)	0	0,0%
3	De servicios (terciarias)	6	100,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En cuanto al tercer instrumento de campo aplicado, en esta ocasión, a autoridades gremiales y de cátedra universitaria de formación en Administración de Empresas (6 personas), sostienen todos que el tipo de empresas que más existe en la ciudad de Loja son empresas de servicios.

2. En función del tamaño de empresa por del número de empleados o trabajadores qué tipo de empresas prevalecen en la ciudad de Loja:

**Cuadro N° 33**

**Tamaño de las empresas**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	De 1 a 20 empleados (micro)	6	100,0%
2	De 21 a 100 empleados (pequeña)	0	0,0%
3	Más de 100 empleados (mediana)	0	0,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

Así mismo en cuanto al tamaño de las empresas en función del número de empleados todos coinciden que lo que más existe en nuestra ciudad son las microempresas, esto es, aquellas que van de uno a veinte empleados.

**3. De acuerdo a la clasificación jurídica conoce usted qué tipo de empresas privadas son las que más existen en la ciudad de Loja:**

**Cuadro N° 34**

**Clasificación jurídica**

<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Compañía en nombre colectivo	0	0,0
2	Compañía en comandita simple	0	0,0
3	Responsabilidad limitada	2	33,3
4	Unipersonal	1	16,7
5	Sociedad Anónima	3	50,0
6	De economía mixta	0	0,0
7	No tiene definida	0	0,0
8	No conoce	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

A juzgar por el criterio de las autoridades entrevistadas en la ciudad de Loja las que más existen, el 50% de ellos opinan que son las sociedades anónimas son las que más existen; el 33.3% manifiestan que más existen son las empresas de responsabilidad limitada mientras que el 16.7% manifiestan que si se trata del número de empresas las que más existen en la ciudad castellana son las empresas unipersonales y que dicha tendencia es de menos a más por las altas tasas de desempleo en nuestro país.

**4. Conoce usted el significado del término “CAPITAL INTELECTUAL”?**

**Cuadro N° 35**

**Conoce el término C. I.**

<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Si	6	100,0
2	No	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En cuanto al significado del término Capital Intelectual el 100% de los entrevistados manifiesta que conocen el término; que la administración actual está cada día más dando paso a este eslabón empresarial al cual todos de algún modo deben intentar incluirlo de manera más explícita en los procesos organizacionales.

5. Para la conformación de su empresa, a parte de la aportación de dinero en efectivo (bienes muebles e inmuebles, maquinaria, recursos en general para la producción), considera usted importante la aportación de CAPITAL INTELECTUAL?

**Cuadro N° 36**

**Importancia del capital intelectual**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	6	100,0
2	No	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En esta interrogante el 100% así mismo opina como importante el aporte de capital intelectual, que según las múltiples contra respuestas de los entrevistados, solamente reconocen como capital intelectual a los aportes de experiencias en una u otra actividad. Lo que evidencia claramente que el conocimiento conceptual del término *CAPITAL INTELECTUAL* evidentemente es limitado en los entrevistados.

**6. Considera usted importante que en los balances financieros empresariales debe constar el CAPITAL INTELECTUAL?**

**Cuadro N° 37**

**C.I. en los balances financieros**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	6	100,0
2	No	0	0,0
3	No contesta	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

Así mismo todos los entrevistados en esta pregunta supieron responder que consideran que en los balances financieros debe constar el capital intelectual, aunque al momento de sustentar su respuesta que resulta difícil y muy relativo para los contadores poder cuantificar aportes de experiencias del personal con que cuenta una organización toda vez que la contabilidad tradicional solamente valora lo que ve y se deprecia, más no lo que se percibe como aporte del talento humano.

**7. Considera usted que el Capital Intelectual debe tener algún valor económico al momento de crear una empresa?**

**Cuadro N° 38**

**Debe tener valor el C.I.**

<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Si	6	100,0
2	No	0	0,0
3	No contesta	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En consideración a si el capital intelectual debe tener valor alguno al momento de crear una empresa el 100% sostiene así mismo que debería ser parte de la valoración inicial de la empresa aunque con el sustento conceptual de capital intelectual se contradicen nuevamente al reconocer que los aportes del talento humano no pueden ser valorados.

8. En la institución de formación profesional de Administradores de Empresas en la cual usted se formó profesionalmente existe en la malla curricular algún contenido que haga alusión a la importancia del capital intelectual en las empresas?

**Cuadro N° 39**

**En la malla curricular existen temáticas de C.I.**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	5	83,3
2	No	1	16,7
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En esta pregunta se trató de abordar claramente si los entrevistados al momento de ser formados profesionalmente abocaron tratamiento conceptual del capital intelectual a lo cual el 83.3% supieron manifestar que efectivamente si poseyeron dicho conocimiento al momento de analizar la estructura organizacional de las empresas y sobre todo al tratar la administración de talento humano. Mientras tanto el 16.7% supo indicar que dicha corriente conceptual al ser nueva no formó parte de las mallas curriculares de su formación.

**9. Considera usted que el Capital Intelectual Humano (ideas, experiencias, relaciones empresariales) puede ser valorado?**

**Cuadro N° 40**

**Debe ser valorado el C.I.**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	6	100,0
2	No	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En esta pregunta se solicitó la opinión a los entrevistados sobre su criterio si el *Capital intelectual humano* puede ser valorado y el 100% supo responder que si puede ser valorado. Sin embargo al momento de contestar la forma cómo podría ser valorado tuvieron respuestas un tanto definidas.

**REPREGUNTA:****¿Cómo se puede valorar el capital intelectual?**

Las respuestas fueron las siguientes:

**Cuadro N° 41**

**Cómo valorar el capital intelectual**

<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Proyectando los resultados luego de un estudio de mercado	1	16,7
2	Con los resultados obtenidos luego utilizado el capital intelectual en un periodo determinado	3	50,0
3	Determinando el potencial alcance a futuro de los aportes de capital intelectual	1	16,7
4	No opina al respecto	1	16,7
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

Como se puede apreciar en los resultados el 50% es un tanto más escéptico de lo que pudiera ocurrir con la utilización de los aportes de capital intelectual por lo que consideran que

**10. Considera usted que para ser valorado el Capital Intelectual Humano en una empresa debe contener un requisito de por medio?**

**Cuadro N° 42**

**Requisito para valorar el capital intelectual**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Las ideas, experiencias, relaciones empresariales personales (Capital Intelectual Humano) deben ser sometidos a comprobación	3	50,0
2	Las ideas, experiencias, relaciones empresariales personales (Capital Intelectual Humano) deben poseer una determinada metodología de aplicación para que no se caiga en posteriores errores.	2	33,3
4	No opina al respecto	1	16,7
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En cuanto a esta opinión solicitada a los entrevistados respecto de si el capital intelectual humano para ser valorado debe contener un requisito en especial los entrevistados supieron contestar el 50% que dichos aportes intelectuales deben ser sometidos a una comprobación técnica así como se la efectúa comúnmente en los estudios de mercado y evaluación financiera de proyecto; el 33.3% en cambio opina que dichos aportes intelectuales deben ser revestidos de una metodología a seguir; mientras que el 16.7% manifiesta no tener ningún criterio al respecto.

**11. Considera usted que la Gestión del Conocimiento debe ser política general de administración en las empresas?**

**Cuadro N° 43**

**Gestión del Conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Si	6	100,0
2	No	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En cuanto a la *Gestión del Conocimiento* en las empresas así mismo en su totalidad los entrevistados opinaron que dicho tratamiento es totalmente decisivo ya que nos encontramos en la era donde la información da poder en la sociedad y sobre todo en el mercado; además el mercado es una estructura compleja, cambiante y dinámica, y para poder afrontar con agilidad las múltiples vicisitudes que ofrece hay que aprovechar lo ya vivido en anteriores ocasiones.

**12. Considera usted que una correcta *Gestión del Conocimiento* puede evitar pérdidas a una empresa?**

**Cuadro N° 44**

<b>Importancia de la gestión del conocimiento</b>			
<b>N°</b>	<b>OPCIONES</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
1	Si	6	100,0
2	No	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo  
*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

En cuanto a la Gestión del Conocimiento en las empresas así mismo en su totalidad los entrevistados opinaron que dicho tratamiento es totalmente decisivo ya que nos encontramos en la era donde la información da poder en la sociedad y sobre todo en el mercado; además el mercado es una estructura compleja, cambiante y dinámica, y para poder afrontar con agilidad las múltiples vicisitudes que ofrece hay que aprovechar lo ya vivido en anteriores ocasiones.

**13. Cuál de las siguientes opciones considera usted la más útil para efectuar una adecuada *Gestión del Conocimiento* en una empresa? Señale con una x.**

**Cuadro N° 45**

**Mecanismos de gestión del conocimiento**

N°	OPCIONES	Fr.	%
1	Memorias experienciales	1	16,7
2	Biblioteca corporativa	2	33,3
3	Archivo de experiencias	2	33,3
4	Expediente de situación	1	16,7
5	Documental sobre una u otra situación	0	0,0
6	Forma de transmitir experiencias vividas	0	0,0
7	Ninguna	0	0,0
8	No sabe de que se trata	0	0,0
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaboración:* Los autores

**Interpretación:**

Respecto de los mecanismos más adecuados para aprovechar correctamente los conocimientos vividos en una organización se les propuso una lista de ellos a lo que supieron responder: el 33.3% que lo más conveniente son las bibliotecas corporativas donde se acumulen dichos conocimientos. El 33.3% así mismo abocó conocimiento de los archivos de experiencias; el 16.7% supieron indicar que pueden ser muy útiles las memorias experienciales y el mismo porcentaje dio su mejor criterio de los expedientes de situaciones especiales.

## **g. DISCUSIÓN**

### ***IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES***

Considerando la construcción investigativa de la presente tesis a partir de la hipótesis planteada<sup>9</sup>; y tomando en cuenta también que la misma sirvió para derivar las variables e indicadores de la investigación de campo cabe indicar que dichos indicadores sirvieron para la elaboración de los instrumentos de recolección de información de campo aplicados para el efecto a:

1. Empresarios, dueños de empresas privadas de la ciudad de Loja o directivos de las mismas. (una muestra)
2. Trabajadores las empresas privadas de la ciudad de Loja (una muestra)
3. Autoridades de centros de educación superior de la carrera de Administración de Empresas o autoridades gremiales de profesionales de la administración de la ciudad de Loja. (una muestra)

---

<sup>9</sup> A pesar de que en la actualidad en el esquema de presentación del Informe Final de la Tesis según el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad no consta como componente de los proyectos la Hipótesis, cabe indicar que en el momento de la presentación si existía dicho componente, además de que el proyecto de tesis fue aprobado con Hipótesis planteada.

**VARIABLE UNO - PRIMER INDICADOR:<sup>10</sup>**

En cuanto al primer indicador: “*Nivel de conocimiento sobre el capital intelectual en las empresas privadas de la ciudad de Loja*” cabe recalcar que se evidencia en:

- a. Pregunta N° 4 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- b. Pregunta N° 2 de la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- c. Pregunta N° 4 de la entrevista aplicada a Autoridades académicas y autoridades gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

De ello se puede rescatar que en cuanto a los empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja que más del 80% no conocen el término *capital intelectual* y solamente un 18% manifiestan que si manejan dicha terminología. En la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Loja así mismo una gran mayoría no conoce el término (77%). En cambio en la encuesta aplicada a autoridades académicas y autoridades gremialistas de las ciencias administrativas de la ciudad de Loja manifestaron en su totalidad que conocen el término.

---

<sup>10</sup> Referencia: Cuadro N° 2

**Inferencia Analítica:**

Dichos resultados contribuyen a determinar que los términos *capital intelectual* es notoriamente desconocido en el ámbito empresarial de la ciudad de Loja.

**VARIABLE UNO - SEGUNDO INDICADOR:**

El segundo indicador dice: “*Nivel de apreciación o importancia del capital intelectual en las empresas*”, el epítome investigativo se evidencia en:

- a. Las preguntas 5, 6 y 7 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- b. Las preguntas 4, 5, 6 y 7 de la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- c. Las preguntas 5, 6 y 7 de la entrevista aplicada a Autoridades académicas y autoridades gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

En cuanto a los resultados en la primera encuesta se puede evidenciar que casi en su totalidad (98.3%) los empresarios afirman no haber considerado la aportación de *capital intelectual* en la conformación de empresas. Así mismo una gran mayoría (58.3% y 21.7%) afirman que dichos aportes no son tangibles por tanto no son importantes al momento de conformar una

empresa; sin embargo de sostener que así mismo (60%) que deberían existir mecanismos técnicos para que en los balances conste *capital intelectual* con valores técnicamente asignados.

En la segunda encuesta aplicada se rescata en cambio que casi en su totalidad (97%) consideran la trascendencia de los aportes intelectuales de los trabajadores a las empresas; a pesar de que casi en la totalidad de los mismos (95%) manifiestan que dichos aportes nunca o casi nunca son reconocidos como tal. De igual forma una gran mayoría (88%) sostienen la importancia de que dichos aportes consten en los balances financieros de las empresas. Finalmente casi la totalidad de los encuestados (95%) reconocen la necesidad de estimular (sobre todo pecuniariamente) los aportes para la gente motivada no solamente entregue su trabajo cotidiano sino que personal, física e intelectualmente se conviertan cada vez más en aportantes de soluciones a las múltiples vicisitudes empresariales.

En cuanto a la entrevista aplicada en su totalidad consideran la importancia de los aportes de *capital intelectual* en la conformación de empresas. Todos en conjunto opinan la importancia de que dichos aportes consten claramente identificados y valorados en los balances financieros de las empresas. Así mismo todos los entrevistados consideran que dichos aportes personales deben poseer un valor económico al momento de unir capitales para conformar empresas.

**Inferencia Analítica:**

A pesar de que el sector de empresarios y directivos empresariales son escépticos a encontrar la forma de poder asignar valor a los aportes de capital intelectual en las empresas, el sector empresarial que son los que viven la realidad de la vida empresarial consideran importante dichos aportes desde todas las ópticas investigadas. Mientras tanto los académicos y gremialistas están en total acuerdo de darle la efectiva importancia a los aportes intelectuales. Esto desusado caso puede deberse a que existe un antagonismo entre los valores que generalmente aportan los empresarios y capitalistas (que son quienes defienden el valor de sus bienes) y los trabajadores (la clase proletaria) que defiende su capacidad de aportación intelectual por cuanto bienes no cuenta pero si su voluntad para generar soluciones empresariales. En este punto nos vemos en un dilema por lo que se considera como fuerza dirimente al aporte de las autoridades académicas y gremialistas que con fuerza de razón opinan la importancia notoria de los aportes intelectuales de las personas, así como ocurre en corporaciones internacionales de otros continentes.

**VARIABLE UNO - TERCER INDICADOR:**

El tercer indicador: *Nivel de existencia de capital intelectual en las empresa privadas*” cuya deferencia investigativa se encuentra evidenciada en:

- a. En la pregunta 9 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- b. En la pregunta 3 de la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- c. En la pregunta 8 la entrevista aplicada a Autoridades académicas y gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

Al respecto se puede evidenciar que una notoria mayoría de los empresarios (75%) opinan que en las empresas que dirigen o son de su propiedad existen personas capaces de generar ideas valiosas para sus empresas. En la segunda encuesta la mayoría de los trabajadores (83%) sostienen que es real la existencia en la empresas personas o trabajadores que aportan con *capital intelectual*, por ende su importancia. Mientras que la gran mayoría de las autoridades académicas y gremiales de la administración (83.3%) sostienen que en la formación académica que recibieron existen contenidos que hacen alusión al *capital intelectual*.

#### **Inferencia analítica:**

Como se puede ver en los resultados tanto los empresarios como los trabajadores en su gran mayoría consideran notoriamente que en las empresas que dirigen y trabajan respectivamente, existen personas capaces de aportar con ideas, experiencias, relaciones sociales, comerciales y

empresariales (*capital intelectual*), mientras que el tercer sector investigado opina que, aun más, en la formación de la administración existen contenidos académicos que hacen alusión a dicho tipo de aportaciones; por ende, es lógico que existan personas que formadas al respecto en fiel práctica de su profesión se conviertan en aportantes intelectuales para la empresa.

#### **VARIABLE UNO - CUARTO INDICADOR:**

El cuarto indicador: *“Requerimiento de asignación de valor al capital intelectual”* cuyo detalle investigativo se encuentra evidenciada en:

- a. La pregunta N° 7 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- b. La pregunta N° 6 de la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- c. La pregunta N° 7 de la entrevista aplicada a Autoridades académicas y gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

En la primera encuesta aplicada los empresarios, directivos y dueños empresariales la mayoría (60%) sostienen que los aportes intelectuales deben tener valor económico y por ende constar en los balances financieros empresariales. En cuanto a la segunda encuesta aplicada una gran mayoría de ellos (88%) sostienen que el *capital intelectual* aportado a las empresas privadas debe ser valorado y considerado en los balances financieros. De

igual manera la encuesta aplicada a autoridades académicas y gremiales el total de los entrevistados (100%) considera necesario que el capital intelectual humano debe ser valorado en las empresas.

### **Inferencia analítica:**

Como se pueden evidenciar en los resultados de las preguntas analizadas resulta necesario para las empresas asignar valor a las aportaciones de *capital intelectual*; eso sí, cabe recalcar que dicha aseveración incluye tanto a aportaciones de los mismos empleados como a aportantes en calidad de accionistas. Pues resulta increíble que en empresas de cobertura mundial su valor en el mercado evidencia una enorme distancia en cuanto al valor en libros y según autores que se analizarán más adelante, la diferencia generalmente es llamada como el *valor del capital intelectual existente en la empresa*.

### **VARIABLE DOS - PRIMER INDICADOR:**

El primer indicador de la segunda variable de la investigación: "*Tipos de empresas privadas en la ciudad de Loja*" cuyo epítome investigativo se encuentra evidenciada en:

- a. Las preguntas N° 1, 2 y 3 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.

- b. Las preguntas N° 1, 2 y 3 de la entrevista aplicada a Autoridades académicas y autoridades gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

De acuerdo a los resultados obtenidos el sector de empresarios, directivos y dueños de las empresas privadas de la ciudad de Loja consideran que en la ciudad de Loja, en su mayoría (70%) existen mayormente empresas llamadas terciarias o prestadoras de servicios; en segundo lugar se encuentran empresas de producción (26.7%) y finalmente con una mínima proporción existen empresas primarias o de extracción. Mientras tanto el sector de las autoridades académicas y gremiales de la administración sostienen en su totalidad que las empresas que mayormente existen en la ciudad de Loja son las empresas de servicios o terciarias.

En cuanto al tipo de empresas privadas existentes en la ciudad de Loja y según el criterio de tamaño por el número de empleados los mismos empresarios sostienen, en su gran mayoría (85%), pertenecer a microempresas con un rango de 1 a 20 empleados, seguido de las pequeñas empresas con 21 a 100 empleados. Mientras que el tercer segmento investigado manifiesta en su totalidad (100%) que en nuestra ciudad existe en su mayoría microempresas.

**Inferencia Analítica:**

Primeramente hay que anotar que coinciden los datos en cuanto a que, mientras los empresarios supieron contestar que en su mayor parte pertenecen a empresas de servicios, los entrevistados del tercer segmento (autoridades académicas y gremiales de la administración) opinan en su totalidad que el tipo de empresas privadas que más existen en la ciudad de Loja son tipo terciarias o de servicios. De ello se determina claramente que nuestra ciudad no es exactamente un lugar donde se alberga actividad empresarial sobretodo productiva o extractiva, sino más bien, la población a tendido a inclinarse por el comercio formal, informal, y empresas de servicios en general.

Así mismo en cuanto al tipo de empresas en función del tamaño con el criterio de número de trabajadores tanto los investigados empresarios como los académicos y gremiales sostienen pertenecer a microempresas y que existen mayormente microempresas en la ciudad de Loja respectivamente.

**VARIABLE DOS - SEGUNDO INDICADOR:**

El segundo indicador de la segunda variable de la investigación: *“Categoría jurídica a la que pertenecen empresas privadas en la ciudad de Loja”* cuyo epítome investigativo se encuentra evidenciada en:

- a. En la pregunta N° 3 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- b. En la pregunta N° 3 de la entrevista aplicada a Autoridades académicas y autoridades gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

Según la clasificación jurídica los empresarios en una buena proporción de ellos manifiestan no conocer la denominación jurídica de la empresa bajo su dirección. Así mismo una buena parte de ellos (25%) indican que la empresa bajo su gestión no está claramente definida a qué tipo pertenece. Un importante porcentaje (16.7%) indican que sus empresas pertenecen al tipo de economía mixta. Y como dato importante el 10% de los mismos manifiestan que manejan o poseen empresas de responsabilidad limitada.

Mientras tanto el tercer segmento investigado el 50% de los investigados sostienen que en la ciudad de Loja existen en su mayor parte empresas constituidas como *Sociedad Anónima*. Una importante proporción de ellos (33.3%) indican que en Loja más existen empresas constituidas en modalidad de Responsabilidad Limitada y una mejor proporción de ellos (16.7%) sostienen que lo que más existen en la ciudad son empresas unipersonales.

**Inferencia Analítica:**

En cuanto al criterio de clasificación jurídica de las empresas cabe indicar que llama la atención que una importante proporción de empresarios no conocen la denominación jurídica de la empresa que poseen o la administran. Esto da la pauta hipotética del desconocimiento legal de las empresas existentes en nuestra ciudad. Sin embargo hay quienes están totalmente conscientes de la denominación jurídica de su organización.

**VARIABLE TRES - SEGUNDO INDICADOR:**

El tercer indicador de la segunda variable de la investigación: *“Noción de la gestión del conocimiento para mejorar el desenvolvimiento de la empresa”* cuyo axioma investigativo se encuentra evidenciado en:

- a. En la pregunta N° 11 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- b. En la pregunta 8 de la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- c. En la pregunta N° 11 de la entrevista aplicada a Autoridades académicas y autoridades gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

En la primera encuesta aplicada se evidencia que casi en su totalidad (86.7%) sostienen conocer sobre la importancia de la Gestión del Conocimiento en las empresas como mecanismo exclusivo de mejor desenvolvimiento empresarial. En cuanto a la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas, en cambio, casi en su totalidad (84%) no conocen la terminología abordada. Mientras la entrevista aplicada el total de los entrevistados (100%) evidencia que la Gestión del Conocimiento es factor decisivo al desenvolvimiento empresarial.

### **Inferencia Analítica:**

De lo encontrado en los resultados se puede evidenciar que tanto empresarios como autoridades académicas y gremiales tienen total conciencia de que la Gestión del Conocimiento es clave para el desenvolvimiento empresarial. Empero de reconocer que algunos de los encuestados y entrevistados no tienen clara idea conceptual de lo investigado. Mientras tanto los trabajadores no tienen clara idea de lo que se refiere la *Gestión del Conocimiento*.

### **VARIABLE CUATRO - SEGUNDO INDICADOR:**

El cuanto al cuarto indicador de la segunda variable de la investigación: *“Necesidad de que exista una adecuada Gestión del Conocimiento para mejorar el desenvolvimiento empresarial”* cuyo aforismo investigativo se encuentra evidenciado en:

- a. En la pregunta N° 12 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- b. En la pregunta N° 9, 12 y 13 de la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- c. En la pregunta N° 12 de la entrevista aplicada a Autoridades académicas y autoridades gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

En cuanto a la necesidad de con una adecuada Gestión del Conocimiento en las empresas privadas de la ciudad d Loja, en la primera encuesta aplicada los empresarios casi en su totalidad (86.7%) sostienen que las empresas en las que trabajan requerirán siempre de valerse de las experiencias pasadas para mejorar los procesos empresariales en el futuro. Los trabajadores de las empresas privadas así mismo, casi en su totalidad (88%) sostienen que siempre se requiere de un adecuado manejo de las experiencias pasadas, ya aprendidas organizacionalmente; además dicha respuesta es aseverada cuando en la pregunta 12 de la encuesta aplicada a los trabajadores casi la totalidad de ello opinan que la transferencia de conocimientos es clave para el normal desenvolvimiento empresarial. Así también en la entrevista aplicada al tercer segmento investigado por unanimidad sostienen clave para mejorar el desenvolvimiento empresarial es una adecuada *Gestión del Conocimiento*.

**Inferencia Analítica:**

Los tres sectores investigados concuerdan casi en su totalidad que la correcta administración de los conocimientos organizacionales son claves para un mejor desenvolvimiento empresarial, que las experiencias pasadas son punto de partida para proyectarse a un futuro promisorio, que no se puede improvisar ni menos actuar adversamente ante escenarios dificultosos en el ámbito empresarial. Pero cabe recalcar así mismo que los tres segmentos no están seguros de conocer a que se refiere dicha temática investigada.

**VARIABLE CINCO - SEGUNDO INDICADOR:**

Finalmente en lo que refiere al quinto indicador de la segunda variable de la investigación: *“Existe Gestión del Conocimiento en la empresa”* cuya epítome investigativo se encuentra evidenciada en:

- a. En las preguntas 13 y 14 de la encuesta aplicada a empresarios y directivos de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- b. En las preguntas 10 y 11 de la encuesta aplicada a trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Loja.
- c. En la pregunta 13 de la entrevista aplicada a Autoridades académicas y autoridades gremiales de la administración en la ciudad de Loja.

En la primera encuesta aplicada a empresarios de la ciudad de Loja una gran mayoría (71.7%) sostienen que sus empresas existe una transferencia de conocimientos, sin embargo al momento de solicitarles que puntualicen el mecanismo que existe el (43%) manifiestan que no poseen en dichas empresas, así como el (35%) sostienen desconocer dichas temáticas. Los trabajadores investigados así mismo, mientras que el (78%) sostienen que en las empresas donde trabajan existe transferencia de conocimientos y experiencias cuando se les pidió puntualizar los mecanismos existentes más alrededor del (60%) manifiestan no conocer ni mucho menos que existen en dichas empresas. Solamente el 22% manifiestan que existen memorias experienciales pero que dicha información es tratada informalmente. Lo que si sobre todo los abogados y contadores en calidad de trabajadores sostienen que existen “archivos” y “expediente” y que dicha información corresponde a la llamada *JURISPRUDENCIA* que es comúnmente encontrar en el ámbito legal.

En cambio la entrevista aplicada a autoridades académicas y gremiales se les preguntó cuál de los mecanismos consideran los más efectivos para la adecuada *Gestión del Conocimiento* en las empresas de lo cual el (33.3%) sostienen que resulta útil poseer en la empresa una *Biblioteca Corporativa*; así mismo el mismo porcentaje sostiene que efectivo resulta contar con un *Archivo de experiencias*; así mismo hay un importante aporte por las *Memorias experienciales* y los *Expedientes de situación*.

**Inferencia Analítica:**

Cabe indicar que todos los sectores investigados tienen clara concepción de que es necesario contar en las empresas con una adecuada Gestión del Conocimiento que según la revisión literaria del tema es “*actitud de las empresas cuando experimentan la transferencia de la experiencia en la labor empresarial*”<sup>11</sup>; y que resulta totalmente útil tener siempre un punto de partida para hacer frente a las diferentes circunstancias a las que se hace frente en la cotidiana labor empresarial. Además se ha logrado identificar que en las empresas privadas de la ciudad de Loja existe transferencia de experiencias y conocimiento, pero de una forma informal, no metodológica y por ende sin mayores resultados. No así fuera si se tuviera como política organizacional un espacio para poder ir acumulando dichos conocimientos y experiencias y fuera muy accesible su uso.

---

<sup>11</sup> Página 25 respecto de la conceptualización de la Gestión del Conocimiento.

## ***CONTRASTACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES***

Considerando que la variable independiente de la presente investigación es:

*“Valoración del capital intelectual del talento humano”* y siendo los indicadores:

1. Nivel de conocimiento sobre el capital intelectual en las empresas privadas de la ciudad de Loja.
2. Nivel de apreciación del capital intelectual en las empresas.
3. Nivel de existencia del capital intelectual en las empresas privadas.
4. Requerimiento de asignación de valor al capital intelectual.

Según los resultados expuestos se puede determinar que el término *capital intelectual* es notoriamente desconocido en el ámbito empresarial privado de la ciudad de Loja.<sup>12</sup> Lo que hace establecer que el término es desconocido, por ende su aplicación, valoración o puesta en práctica en las empresas es insuficiente.

Se pudo determinar así mismo que mientras empresarios no están de acuerdo en valorar los aportes intelectuales, los trabajadores sostienen que debe ser mayormente reconocido el aporte intelectual a las empresas,

---

<sup>12</sup> Inferencia analítica primer indicador, variable independiente.

aseveración que las autoridades académicas y gremiales de la ciudad de Loja le dan absoluta razón.<sup>13</sup>

Se pudo determinar además que en las empresas privadas existen personas dotadas de talento para generar ideas, acumular experiencias y mantener relaciones personales.<sup>14</sup>

Se pudo recabar además que resulta necesario y útil asignar valor a las aportaciones de capital intelectual en las empresas como se lo hace en otras latitudes a nivel mundial con empresas transnacionales.<sup>15</sup>

Con estos antecedentes se puede determinar que los resultados son totalmente contundentes a dar absoluta razón a la problemática planteada en un inicio y que se la menciona a continuación:

*“La falta de valoración del capital intelectual y gestión del conocimiento en las empresas privadas de la ciudad de Loja ha provocado el desaprovechamiento del talento humano como mecanismo principal del mejoramiento empresarial”*

Pues existe una notoria falta de valoración del *capital intelectual* en las empresas privadas de la ciudad de Loja. Además es evidente que se produce además el efecto inmediato *“el desaprovechamiento del talento humano”*.

---

<sup>13</sup> Inferencia analítica segundo indicador, variable independiente.

<sup>14</sup> Inferencia analítica tercer indicador, variable independiente.

<sup>15</sup> Inferencia analítica cuarto indicador, variable independiente.

En cuanto a la variable dependiente: “*Desenvolvimiento de las empresas privadas de la ciudad de Loja*” cuyo sujeto de la variable efectivamente es el sector empresarial privado de la ciudad. Los indicadores propuestos son:

1. Tipos de empresas de la ciudad de Loja según la clasificación de su actividad.
2. Categoría jurídica a la que pertenecen las empresas.
3. Noción de la gestión del conocimiento para mejorar el desenvolvimiento empresarial de las organizaciones.
4. Necesidad de que exista una adecuada Gestión del Conocimiento para mejorar el desenvolvimiento empresarial.
5. Existencia de gestión del conocimiento en la empresa.

De los resultados se desprende especialmente que los encuestados empresarios sostuvieron que pertenecen mayormente a microempresas y pequeñas empresas de la ciudad de Loja. y en su mayor parte son empresas de servicio.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Inferencia analítica primer indicador, variable dependiente.

En cuanto a la categorización jurídica de las empresas es notorio el desconocimiento al respecto por parte de empresarios y dueños de empresas.<sup>17</sup>

Se rescató además que los tres sectores investigados poseen un notorio desconocimiento respecto de la *gestión del conocimiento* como un aspecto importante para el desenvolvimiento empresarial.<sup>18</sup>

Así mismo todos los sectores investigados concuerdan en que las empresas necesitan valerse de experiencias, conocimientos y vivencias empresariales pasadas pero de una manera formal que permita sistematizar adecuadamente el aprendizaje organizacional que manda la administración moderna.<sup>19</sup>

Así mismo en cuanto a si existen mecanismos de *gestión del conocimiento* en las empresas privadas de la ciudad de Loja los sectores investigados sostienen que existen mecanismos de transferencia de conocimientos (gestión del conocimiento) aunque de una manera informal, no metodológica y por ende sin mayores resultados.

---

<sup>17</sup> Inferencia analítica segundo indicador, variable dependiente.

<sup>18</sup> Inferencia analítica tercer indicador, variable dependiente.

<sup>19</sup> Inferencia analítica cuarto indicador, variable dependiente.

Cabe indicar que el tratamiento del conocimiento a nivel organizacional es complejo pero muy útil, es tedioso quizá pero los resultados que puede arrojar se multiplican geométricamente.

Tanto la valoración del capital intelectual como la gestión del conocimiento que son temáticas que apuntan hacia una misma dirección definitivamente queda comprobado que son temas pendientes en el acervo empresarial de nuestra ciudad y quizá del país entero. Existe un notable desconocimiento pero son eslabones que piden a gritos se tratados como tal y considerados para las más grandes decisiones empresariales.

Nuevamente queda comprobado que la mayor cantidad de empresas son administradas por personas en su mayor parte con escasa formación científico – administrativa cuyo mayor ordenamiento está supeditado a los resultados numéricos, resultados cuantitativos y no a los resultados cualitativos que traducidos a moneda circulante representan mucho más de lo que aparenta.

Con este análisis queda comprobada íntegramente la hipótesis planteada al inicio del proceso investigativo que textualmente dice:

***“La correcta valoración del capital intelectual en las empresas privadas de la ciudad de Loja permitirá mejorar su actividad empresarial por un correcto aprovechamiento del talento humano.”***

Y será comprobada cuantas veces sea necesario dado que en nuestro medio estamos lejos de tomar conciencia y acción de la tangibilidad de lo intangible, más aun en el sector empresarial.

## ***PROPUESTA INVESTIGATIVA***

### ***Sinopsis Referencial***

Según se puede apreciar en los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de información primaria aplicados en la presente investigación se puede deducir que tanto el tema del Capital Intelectual como la Gestión del Conocimiento son temas que pese a estar presentes en la actividad empresarial, y sobre todo, tienen una muy connotada importancia tanto en la vida de las empresas como su valoración misma en el mercado; sin embargo son desconocidos para la sociedad empresarial

Se parte de la presunción que no basta con tener personas motivadas en la empresa sino también generadoras de ideas e ideas que luego serán proyectos y dichos proyectos serán el éxito de las empresas. Ya lo dice EDVINSSON Leif y MALONE Michael en su obra "Capital Intelectual"<sup>20</sup> (1997), que las acciones de la empresa norteamericana Microsoft se cotizan diez veces más su valor en libros; esto significa que el Capital Intelectual representa el 90% de su valor real, pues esta empresa es una de tantas de las cuales más importante que los bienes materiales son los bienes intangibles, la generación de ideas que luego se convierten en soluciones a los problemas que se presentan día a día.

---

<sup>20</sup> EDVISSON Leif, MALONE Michael. Capital Intelectual. Ediciones Gestión 2000, España 2003

Según los instrumentos de recolección de información aplicados tanto: empresarios, trabajadores así como académicos o gremialistas sostienen notoriamente su importancia para el sector empresarial y a ello sumado el criterio del sector de trabajadores encuestados, todos reconocen la necesidad de que sea objeto de reconocimiento y valorización en la actividad empresarial, así como también reconocen que resulta difícil y complicado dar valor como si se tratara de un bien material o económico.

Lo que en este punto es considerar la magnitud de capital intelectual aportado por una persona u organización, y así poder determinar si amerita ser objeto de reconocimiento, estímulo, ascenso o inclusive de valoración para ser considerado como bien intangible libre de usufructo de terceros. Por lo que se considera como válido el aporte de los empresarios, académicos y líderes empresariales en las preguntas 8 y 7 respectivamente donde señalan que es correcto dimensionar el alcance del aporte para poder considerarlo como un bien intangible o como aporte individual nada más.

Sin embargo la interrogante que no se define aún es: *cómo efectuar la valoración del capital intelectual de una empresa que está en proceso de formación, porque hay que considerar que el tiempo de recorrido empresarial en cualquier empresa juega un papel muy importante; y es más objetivo dar valor al aporte de capital intelectual cuando ya ha transcurrido un determinado tiempo y se pueden apreciar los resultados.*

### ***Sustento científico***

La autora Marta Rodríguez Román en su obra “*GESTIÓN DE LA FORMACIÓN*” al referirse a la forma sobre como las empresas deben adoptar alguna forma de traducir en términos económicos las potencialidades intelectuales de una empresa y propone la siguiente fórmula de determinar el valor:

$$CI = VM - VL$$

De donde:

- CI es el capital intelectual;
- VM es valor de la empresa en el mercado; y,
- VL es el valor de la empresa en los libros contables.

Esta autora sostiene esta forma de cuantificar el capital intelectual considerando que la empresa ya ha tenido un recorrido histórico de vida empresarial. Pero hay que considerar claramente que los aportes de *capital intelectual humano* al cual se refiere la presente investigación desde su génesis misma dado que de esta forma se supo delimitar la misma.

Como se pudo constatar en la revisión literaria de la misma, diferentes autores, tratadistas y organizaciones científicas a nivel mundial como EUROFORUM; el capital intelectual puede ser de tres tipos:

- Capital humano
- Capital estructural y
- Capital relacional

Al referirnos exclusivamente al Capital Intelectual en su categoría de Capital Humano o por decirlo así, Capital Intelectual Humano nos estamos refiriendo a los aportes de *ideas, soluciones, experiencias personales, el saber cómo hacer, lograr, o resultar*, pero en términos exclusivos de las ideas originarias de un sujeto.

Ahora hay que considerar que los aportes de ideas, soluciones, y más pueden darse en tres diferentes tiempos en cuanto al quehacer empresarial:

1. Antes de empezar actividad empresarial.
2. Durante la actividad empresarial (de manera concurrente), especialmente cuando se presentaren situaciones complejas que requieran de especial tratamiento.
3. Cuando se requiera para una situación exclusiva

Hay tomar en cuenta también que en términos concretos y tangibles los aportes para la conformación de una empresa se pueden dar dos tipos:

1. Los aportes en moneda que para su valoración no requieren mayor trabajo por cuanto la valoración se la efectúa generalmente en términos monetarios en los cuales se da dicho aporte. Empero, para efectos de determinar la magnitud de los mismos en función del total de las aportaciones se puede efectuar una regla de tres simple. Ejemplo: El accionista A ha efectuado un aporte de \$ 100000,00 (cien mil dólares) de un total de \$ 1000000,00 (un millón de dólares) entonces se deberá determinar qué porcentaje corresponde a los aportes del accionista A en función del total de aportes (un millón de dólares), pues en este caso particular con una regla de tres simple se determina que dicho aporte corresponde al 10% de las acciones.
2. Cuando se trata de bienes materiales como: muebles, inmuebles, maquinarias, equipos, tecnologías; la valoración de los mismos deberá pasar por un proceso de tasación, el cual, técnica y contablemente hablando deberá considerar desde su vida útil, su depreciación (si es que ya han sido trabajados), y sobre todo el valor comercial, el cual se lo puede efectuar normalmente con ayuda de peritos. Sin embargo, fuere cual fuere el caso todo aporte material tiene un determinado valor.

El problema *objeto de discusión* de esta investigación de postgrado surge al momento de efectuar el proceso de conformación de una empresa si uno (o varios) accionista ofrecen brindar sus aportes en dinero o bienes materiales

y tercer interesado sostiene que su aporte es en capital intelectual, entonces es allí donde surge la pregunta: ¿"Cuánto aportó cada persona" a la conformación de dicha empresa?; Sobre todo ¿Cuánto aporta el accionista que tiene en su poder las ideas, las experiencias, las relaciones de negocios?

Ahora remitiéndonos a los tratadistas actuales la autora Marta Rodríguez Román en su obra "*GESTIÓN DE LA FORMACIÓN*" al referirse a la forma sobre como las empresas deben adoptar alguna forma de traducir en términos económicos las potencialidades intelectuales de una empresa y propone la siguiente fórmula de determinar el valor:

$$CI = VM - VL \quad (CI = \text{VALOR DEL CAPITAL INTELECTUAL})$$

Esta autora sostiene esta forma de cuantificar el capital intelectual considerando que la empresa ya ha tenido un recorrido histórico de vida empresarial. Pero hay que considerar claramente que los aportes de capital intelectual humano, al cual se refiere la presente investigación desde su génesis misma, dado que de esta forma se supo delimitar la misma. Además esta tesis es reconfirmada con los aportes de los encuestados en la repregunta de la pregunta 9 aplicada a autoridades de centros de educación superior de la carrera de Administración de Empresas así como a gremiales de la ciudad de la misma profesión.

### ***Sustento Investigación de campo***

Así mismo hay que considerar lo previsto en los resultados de la pregunta 10 a las autoridades académicas y gremiales quienes consideran que los aportes de capital intelectual humano para poder ser valorados con algún mecanismo deben cumplir con ciertos requerimientos. De las opiniones encontradas se supo rescatar que el 50% consideran necesario someter a comprobación técnica anticipada a dichos aportes con el fin de determinar si dan o no resultado (Consultoría, proyecto o investigación de mercado solamente). Mientras que el 33.3% así mismo sostuvieron que dichos aportes intelectuales deben ser revestidos de una concreta metodología de aplicación. A criterio de los investigadores se considera que dichos requerimientos deben ser considerados ambos, no así, adoptar uno solo de ellos.

Ahora cabe indicar que los aportes económicos o materiales pueden alcanzar un valor inicial, empero de considerar que los aportes materiales (activos fijos) pueden haber sufrido una determinada depreciación en el tiempo o por haber sido ya parte de otra empresa.

Todos los accionistas querrán estar seguros cada quien de su aporte, inclusive para que la empresa les corresponda con las respectivas utilidades al momento de levantar y liquidar el estado de resultados. Sin embargo se prevé que el aporte de capital intelectual (ideas, experiencias, relaciones

empresariales) no se podrá efectuar al inicio de actividades de la empresa por cuanto los accionistas que han aportado bienes valorables en el momento someterán sus activos a ideas que pueden o no tener resultado positivo, por tanto, es recomendable efectuar la aclaración de que el porcentaje de dichos aportes intelectuales en el 100% de todos los aportes quedará supeditado a los resultados obtenidos de la fusión efectiva de los dos tipos de capitales (tangibles e intangibles) en un periodo determinado, y que dicho 100% de los aportes dará un resultado en la línea del tiempo.

Según la autora María Soledad Esteban en su publicación titulada "*La política Económica en tiempos de Soledad e Incertidumbre*", en su análisis respecto de la consolidación de una empresa luego de creada sostiene que el tiempo preciso de esperar resultados definitivos de la adopción de una idea oscila en el mediano plazo de uno a tres años de iniciada la producción efectiva. Sin embargo se considera que un primer punto de referencia ya constituyen los resultados obtenidos terminado y liquidado el segundo año de funcionamiento de la empresa.

### ***Modelos Matemáticos propuestos para la valoración del Capital Intelectual de las empresas***

Por ello en el presente trabajo de tesis se propone que para cuantificar los aportes intelectuales que se efectuaron al momento de la conformación de una empresa; para ello hay que considerar que una empresa deberá transcurrir al menos dos años para en base a los resultados obtenidos poder emitir un valor de los aportes de capital intelectual humano.

Para el efecto se han considerado dos alternativas:

1. Considerar la valoración del capital intelectual a partir de la maximización que la empresa haya logrado luego del periodo propuesto (dos años). En cuyo caso debería hacerse un análisis de la maximización que sufrirían el resto de aportes (materiales y económicos) sin intervención del capital intelectual, y ello contrastar con la maximización lograda (real) con el aporte del capital intelectual propuesto. La diferencia de estos lograría determinar un valor estimable a los aportes intangibles.<sup>21</sup>
2. La segunda alternativa sería valorar el capital intelectual a partir de los resultados obtenidos (utilidad neta), considerando eso si que los

---

<sup>21</sup> Se aplicaría la metodología propuesta por la autora Martha Rodríguez Román (Gestión de la Formación)

resultados pueden así mismo provenir de los aportes materiales con el componente intelectual así como sin dichos aportes.

***Primer método (en base a la maximización de la empresa)***

Para el primer caso se expondrán las siguientes variables con sus respectivas abreviaciones conceptuales:

- a. Aporte tangible inicial aportado (bienes materiales y/o económicos) (ATI).
- b. Valor de la empresa en el *mercado de valores* dos años después de puesta en marcha la empresa *con los aportes de capital intelectual* previstos en la conformación de la empresa (Valoración total resultante) (VTR).
- c. Valor de la empresa luego de dos años de puesta en marcha sin considerar el aporte del *capital intelectual* propuesto (Valor de la empresa sin capital intelectual) (VSCI). Cabe indicar que este valor puede provenir de dos estimaciones paralelas. Una estimación inicial (vía proyecto o consultoría con estudio de mercado), y una estimación final (vía retrospección proyectiva al pasado sin contar con los aportes de capital intelectual); y el contraste posterior de ambos valores sujeto a promedio o ponderación.

- d. Porcentaje de capital intelectual aportado, demostrado en la realidad producto de la maximización de la empresa. (% CI), expresado en porcentaje para determinar el aportado en la empresa.
- e. Porcentaje de aporte de los activos tangibles iniciales. % ATI del 100% de aportes

Y la fórmula quedaría así:

$$\% CI = \left( \frac{VTR - VSCI}{VTR} \right) \times 100 \%$$

Ahora para determinar el porcentaje de los aportes del capital tangible aportado en un inicio en función de la estimación de aporte del capital intelectual se debería la siguiente fórmula:

$$\% ATI = 100\% - \% CI$$

### **Segundo método (en base a los resultados obtenidos)**

En cuanto a la segunda alternativa que tiene que ver con la estimación del aporte de capital intelectual en base a los resultados obtenidos se considera los aportes pueden ser contribuciones en moneda, las cuales son valorables con total facilidad al momento de constituir la empresa. Así mismo hay que tomar en cuenta los aportes en bienes que pueden ser: muebles, inmuebles, maquinarias, tecnologías, acciones de otra empresa, bonos convertibles hasta en periodo de un año en dinero en efectivo, derechos de cualquier

índole; los cuales para poder efectuar su valoración deben llevar a cabo un determinado proceso como en el caso de los bienes que pueden constituir activos fijos que por efectos de depreciación (porque ya tuvieron su respectivo uso) de pronto no tendrán el mismo valor que si fueron nuevos.

De todos modos sea el procedimiento que se tenga que seguir para poder darles un valor determinado se deberá determinar lo más justo posible toda vez que quienes brindan los bienes querrán que se les adjudique el mayor valor posible, mientras que el resto de accionistas serán escépticos al momento de asignar un determinado valor. Para dicho propósito se propone contar con peritos especializados que manejen los precios de dichos bienes en el mercado actual.

Ahora para efectos de determinar la fórmula se consideran las siguientes variables:

- a. Utilidad neta acumulada obtenida a dos años de la puesta en marcha la empresa con aportes accionarios tangibles y aportes intangibles (*capital intelectual*) (bienes materiales y económicos) (UNA)
- b. Porcentaje de aporte del capital intelectual extraído de los resultados obtenidos (% CIA).
- c. Porcentaje de aporte de los accionistas que contribuyeron con activos tangibles (% ATI).

- d. Utilidad neta que se obtuviere de la empresa en marcha sin contar con el capital intelectual propuesto. (Valoración posterior sin capital intelectual) (UNSCI). Cabe indicar que este valor puede provenir así mismo de dos estimaciones paralelas. Una estimación inicial (vía proyecto o consultoría con estudio de mercado), y una estimación final (vía retrosección proyectiva al pasado sin contar con los aportes de capital intelectual); y el contraste posterior de ambos valores sujetos a promedio o ponderación.

La fórmula quedaría de la siguiente manera:

$$\%CIA = \left( \frac{UNA - UNSCI}{UNA} \right) \times 100\%$$

Así mismo para determinar el porcentaje de aporte de los activos tangibles iniciales se partirá de la determinación del porcentaje de activos intangibles estimados a partir de los resultados obtenidos.

$$\%ATI = 100\% - \%CI$$

Cabe indicar que cualquiera de las dos modalidades de estimación del capital intelectual, considerando la nueva valoración de la empresa o considerando los resultados, deben ser expuestos a los accionistas iniciales y al momento de firmar la conformación de la compañía se deberá firmar un

fideicomiso técnico paralelo a los estatutos de conformación donde intervenga un personaje tercero en calidad de estimador técnico.

Se considera que esta puede ser una alternativa para valorar verdaderamente los aportes intelectuales a la conformación de una empresa.

Pueden existir otros criterios de conformación sin embargo lo expuesto en el presente trabajo constituye quizá un primer paso, un primer intento o un primer atrevimiento hacia este eslabón perdido de las ciencias administrativas.

## **h. CONCLUSIONES**

Luego de culminado el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente trabajo de tesis nos permitimos enunciar las conclusiones a las que se han llegado:

1. En la ciudad de Loja el sector empresarial privado que existe en mayor número es el sector terciario correspondiente a las empresas de servicios. Así mismo cabe indicar que la mayoría son microempresas y pequeñas empresas.
2. Más del sesenta por ciento de los empresarios, directivos o dueños de las empresas no conoce ni tiene definida la categorización jurídica de la empresa bajo su dirección; lo que da a suponer que falta formación profesional, capacitación o quizá asesoramiento profesional.
3. En cuanto a la terminología *capital intelectual* *capital intelectual* y *gestión del conocimiento* se evidencia que son desconocidos tanto para empresarios, directivos y dueños de las empresas así como para trabajadores, y por ende su manejo y valoración
4. Casi la totalidad de los empresarios, trabajadores y autoridades académicas y gremiales están conscientes de la importancia que embarga el capital intelectual y la gestión del conocimiento en las organizaciones, sin embargo de dejar pendiente su tratamiento en las diferentes organizaciones privadas de la ciudad.

5. Es evidente que en las organizaciones privadas actuales de la ciudad, el país y del mundo entero existe talento humano que genera *capital intelectual humano* que forma parte de dichas organizaciones que al sentir menospreciados sus aportes de ideas y soluciones se ven desmotivados y limitan su contribución a las diferentes organizaciones.
6. La gestión del conocimiento en las empresas privadas de la ciudad de Loja es totalmente informal y con falta de metodología de tratamiento o localización lo que resta la efectividad del mismo al desenvolvimiento empresarial.
7. Pueden existir varios métodos que permitan la valoración del *capital intelectual humano* sin embargo la forma real con la que se puede encontrar objetividad sería la comprobación de resultados de maximización de la empresa a futuro o de resultados de utilidad obtenida porque a nivel de consultoría inicial puede subestimar su valor.

## **i. RECOMENDACIONES**

Luego de presentadas las respectivas conclusiones del presente trabajo investigativo nos permitimos presentar así mismo las recomendaciones:

1. Que la Universidad Nacional de Loja así como el resto de universidades ecuatorianas incluyan en la malla curricular de la carrera de Administración de Empresas el capital intelectual y la gestión del conocimiento en las empresas como eslabones encontrados y en vigencia en el mundo empresarial del mundo.
2. Que las empresas de la ciudad de Loja y el país promuevan la valoración del capital intelectual existente en sus empresas, toda vez que solo así podrán aprovechar mejor las potencialidades existentes en el talento humano que administran.
3. Que el sector empresarial de Loja y el país implemente la Gestión del Conocimiento como una política empresarial constante porque solo así se garantiza el saber aprovechar las experiencias y el aprendizaje organizacional que se produce con el pasar del tiempo.
4. Que las autoridades gubernamentales incentiven cada vez más la investigación científica sobre el mejor aprovechamiento de los recursos empresariales, sobre todo del talento humano.

## **j. BIBLIOGRAFÍA**

1. BERNARDEZ, Mariano. Capital Intelectual: Creación de valor en la sociedad del conocimiento. Ediciones Suite 2000. EEUU 2008.
2. BROOKING Annie. Capital Intelectual “El principal activo de las empresas del milenio”. Ediciones Paidós Ibérica, S. A. España 1997.
3. EDVISSON Leif, MALONE Michael. El Capital Intelectual. Ediciones Gestión 2000, España 2003.
4. HARVARD Business Review. Gestión del Conocimiento. Ediciones Deusto S. A. 1998.
5. MANTILLA, Samuel Alberto. “Capital Intelectual y Contabilidad del Conocimiento”. Tercera Edición. Ecoe Ediciones. Colombia. 2004.
6. MARTINEZ, Gonzalo. NEVADO, Domingo. LÓPEZ, Víctor. Medición y Valoración del Capital Intelectual. Fundación EOI. 2008.
7. OBESO, Carlos. Capital Intelectual. Ediciones Gestión 2000. España 2002
8. STEWART Thomas A. La nueva riqueza de las organizaciones. Ediciones Granica S.A. España 1998.

## **k. ANEXOS**

### **ANEXO 1**

#### ***FICHA RESUMEN DEL PROYECTO***

##### **TEMA**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL HUMANO EN EL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA**

##### **PROBLEMA**

***“LA FALTA DE VALORACIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA HA PROVOCADO EL DESAPROVECHAMIENTO DEL TALENTO HUMANO COMO MECANISMO PRINCIPAL DEL MEJORAMIENTO EMPRESARIAL”***

##### **OBJETIVOS**

###### **Objetivo general**

- a) Elaborar un estudio de la gestión del conocimiento y capital intelectual en el sector empresarial privado de la ciudad de Loja.

###### **Objetivos específicos**

- a) Realizar una recopilación y comparación de las teorías de la gestión del conocimiento y capital intelectual existentes.

- b) Determinar el grado de conocimiento y valoración del capital intelectual en el sector empresarial privado de la ciudad de Loja.
- c) Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el desenvolvimiento de las empresas privadas de la ciudad de Loja.
- d) Determinar un mecanismo de valoración del capital intelectual con los principales criterios recopilados en la información de campo y conocimientos generales de los principales tratadistas actuales de las temáticas estudiadas.

## **METODOLOGÍA**

### **Métodos**

El desarrollo del presente trabajo investigativo se basará en un estudio analítico de las corrientes del pensamiento que actualmente existen respecto de la apreciación y valoración del capital intelectual, para ello y en primera instancia mencionamos como método totalizador al **método científico** que consiste en la formulación de cuestiones de la realidad, basándose en observaciones de la misma y en las teorías existentes, en anticipar soluciones al problema y en contrastarlo con la misma realidad, mediante la observación de los hechos su clasificación y su análisis.

Como método particular empezando con el método **hipotético - deductivo**; por el cual partiendo de una hipótesis producto de la observación de los hechos de la realidad y en contraste con el tema planteado; **método teórico**, por cuanto se partida esencialmente de las teorías y tratados existentes. Se empleará también el método **Analítico Sintético** por cuanto partiendo del análisis de las teorías y tratados existentes respecto del tema y luego se sintetizarán las teorías que pueden adaptarse al sector empresarial de la ciudad de Loja.

## **Técnicas**

Mediante la observación y verificación de los hechos, comprobando y valorando los resultados a través de técnicas de recolección de información primaria como entrevistas, encuestas y la observación, ayudados de recursos operativos y funcionales dispuestos para la interpretación y comprensión.

Se aplicarán las técnicas de investigación bibliográfica que ayudarán a recoger la información existente en libros, revistas, tesis, folletos y sobretodo de links (los eslabones) por Internet para construir el marco teórico necesario que facilitará la fundamentación de todo el proceso investigativo.

## **Procedimientos**

Se sistematizará la información utilizando los siguientes procedimientos:

- ♦ Se abordarán teorías existentes y tratados respecto de la gestión del conocimiento y capital intelectual.
- ♦ Se unificarán criterios entre todos los tratadistas y se conformará una teoría explicativa, concisa, concreta y adaptada a nuestro medio para la gestión del conocimiento y valoración del capital intelectual en las empresas privadas.
- ♦ Se elaborarán instrumentos de recopilación de información para el abordaje del tema actualmente en el sector privado de la ciudad de Loja, tanto a quienes están encargados del timón de las empresas, a los obreros y empleados, a quienes conforman el nivel asesor de las empresas y a tratadistas del medio.
- ♦ No requerimos de calcular muestra para la recopilación de la información por cuanto el sector empresarial privado, al cual

acudiremos es notoriamente limitado en la ciudad de Loja (pequeñas y medianas empresas), por tanto se aplicará la encuesta mediante el proceso del censo.

- ♦ Requeriremos de elaborar muy acertadamente los instrumentos de recopilación de información (entrevistas, encuesta y la observación directa) por cuanto brindarán información necesaria para con la teoría consolidada construir matrices e instrumentos aplicables a la realidad empresarial local.
- ♦ En base a la realidad empresarial percibida respecto de la gestión del conocimiento y el capital intelectual y una vez construidos los instrumentos aplicables en el medio, se inferirá la incidencia de la aplicación de los mismos en el ejercicio empresarial privado de la ciudad de Loja.
- ♦ Se planteará un caso práctico de valoración del capital intelectual en una empresa en proceso de conformación en base a los criterios obtenidos en la información de campo y los factores a considerar del abordaje teórico – científico de la investigación.
- ♦ Se efectuarán las conclusiones y recomendaciones respectivas del proceso investigativo y se preparará el informe final para la sustentación.

**ANEXO 2****ENCUESTA A EMPRESARIOS**

**Señor Empresario:** Dígnese dar contestación a la presente encuesta toda vez que quienes optamos por el grado de Magister en Administración de Empresas nos encontramos realizando una investigación relacionada con el **Capital Intelectual y la Gestión del Conocimiento** en las empresas privadas de ciudad de Loja. Por su gentil atención le quedamos agradecidos.

**DATOS GENERALES:****1. Tipo de empresa:**

- De extracción (Primaria) ( )
- De producción (Secundaria) ( )
- De servicios (Terciarias) ( )

**2. Tamaño de empresa en función del número de empleados o trabajadores:**

- De 1 a 20 personas ( )
- De 21 a 100 personas ( )
- Más de 100 personas ( )

**3. Jurídicamente hablando su empresa es:**

- **Sociedad de personas**

• Compañía en Nombre Colectivo	( )
• Compañía en Comandita Simple	( )
• Responsabilidad Limitada	( )
• Unipersonal	( )

- **Sociedad de capital**

• Sociedad Anónima	( )
• De economía Mixta	( )

- **No tiene definida**

• No tiene definida	( )
• No conoce	( )

**DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE CAPITAL INTELECTUAL**

4. Conoce usted el significado del término “CAPITAL INTELECTUAL”?

SI ( ) NO ( )

5. Para la conformación de su empresa consideró la aportación de CAPITAL INTELECTUAL (ideas, contactos, conocimientos valiosos)?

SI ( ) NO ( ) NO CONOCE ( )

6. A parte de la aportación de dinero en efectivo, bienes muebles e inmuebles, maquinaria, recursos en general para la producción considera usted importante la aportación de CAPITAL INTELECTUAL?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
.....

7. Considera usted importante que en los balances financieros empresariales debe constar el CAPITAL INTELECTUAL?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
.....

8. Considera usted que el Capital Intelectual debe tener algún valor económico al momento de crear una empresas?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
.....

9. En la empresa que usted dirige considera usted que existen personas que poseen talentos especiales para generar ideas?

SI ( ) NO ( )

10. En la empresa en la que usted labora existe alguna política que promueva la entrega de estímulos a aquellas personas que aportan con ideas que resuelven situaciones conflictivas en su trabajo?

SI ( ) NO ( )

**DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

11. Conoce usted que la Gestión del Conocimiento es importante como mecanismo de mejoramiento continuo de desenvolvimiento empresarial?

SI ( )

NO ( )

12. Ha existido alguna vez en la empresa una situación difícil que por no asumirla con experiencias pasadas representó pérdidas o perjuicio para la institución?

SI ( )

NO ( )

13. Existe en la organización algún método para transferir los a nuevos empleados experiencias y sirvan de base para afrontar situaciones riesgosas en la empresa? *Señale con una x*

- Memorias experienciales ( )
- Biblioteca corporativa ( )
- Archivo de experiencias ( )
- Expediente de situación ( )
- Documental sobre una u otra situación ( )
- Alguna forma de transmitir experiencias vividas ( )
- Otros ( )  
Cuál?.....
- No existe nada ( )

14. Existe transferencia de conocimiento y experiencias entre empleados antiguos y empleados nuevos?

SI ( ) NO ( )

**ANEXO 3****ENCUESTA A TRABAJADORES DE EMPRESAS**

**Estimado amigo:** Dígnese dar contestación a la presente encuesta toda vez que quienes optamos por el grado de Magister en Administración de Empresas nos encontramos realizando una investigación relacionada con el **Capital Intelectual y la Gestión del Conocimiento** en las empresas privadas de ciudad de Loja. Por su gentil atención le quedamos agradecidos.

**DATOS GENERALES:**

- 1.Cuál es el cargo que desempeña en la empresa que trabaja?

**DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE CAPITAL INTELECTUAL**

2. Conoce usted el significado del término "CAPITAL INTELECTUAL"?

SI ( ) NO ( )

3. En la empresa que usted labora considera usted que existen personas que poseen talentos especiales para generar ideas?

SI ( ) NO ( )

4. Considera importante la aportación de CAPITAL INTELECTUAL (ideas, contactos, conocimientos valiosos) para el funcionamiento de una empresa?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
 .....  
 .....

5. En la empresa en la que usted labora existe alguna política que promueva la entrega de estímulos a aquellas personas que aportan con ideas que resuelven situaciones conflictivas en su trabajo?

SI ( ) NO ( )

6. Considera usted importante que en los balances financieros empresariales debe constar el CAPITAL INTELECTUAL?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
 .....

7. Cree usted que debe ser remunerada, por parte de la empresa, la aportación de ideas, conocimientos, contactos y experiencias, a parte del salario percibido?

SI ( ) NO ( )

### **DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

8. Conoce usted lo que representa la Gestión del Conocimiento en una empresa?

SI ( ) NO ( )

9. Ha existido alguna vez en la empresa una situación difícil que por no asumirla con experiencias pasadas representó pérdidas o perjuicio para la institución?

SI ( ) NO ( )

10. Existe en la organización algún método para transferir los a nuevos empleados experiencias y sirvan de base para afrontar situaciones riesgosas en la empresa? *Señale con una x*

- Memorias experienciales ( )
- Biblioteca corporativa ( )
- Archivo de experiencias ( )
- Expediente de situación ( )
- Documental sobre una u otra situación ( )
- Alguna forma de transmitir experiencias vividas ( )  
 Cuál?.....
- Otros ( )  
 Cuál?.....
- No existe nada ( )

11. Existe transferencia de conocimiento y experiencias entre empleados antiguos y empleados nuevos?

SI ( ) NO ( )

12. Considera usted necesario que en las empresas exista. Gestión del Conocimiento (*administración de vivencias, experiencias, oportunidades, métodos de trabajo, formas de simplificar el trabajo,*

etc.), y su respectiva transferencia a las personas que llegan a trabajar en una organización?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
.....

**13.** Cree usted que la correcta Gestión del Conocimiento puede ser considerada trascendente al momento de valorar una empresa?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
.....

**ANEXO 4****GUIÓN DE ENTREVISTA A AUTORIDADES DE FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y PRESIDENTES DE LAS CÁMARAS DE PRODUCCIÓN**

**Distinguida Autoridad:** Dígnese dar contestación a la presente entrevista toda vez que quienes optamos por el grado de Magister en Administración de Empresas nos encontramos realizando una investigación relacionada con el **Capital Intelectual y la Gestión del Conocimiento** en las empresas privadas de ciudad de Loja. Por su gentil atención le quedamos agradecidos.

**DATOS GENERALES:****1. Conoce usted qué tipo de empresas privadas son las que más existen en la ciudad de Loja:**

- De extracción (Primaria) ( )
- De producción (Secundaria) ( )
- De servicios (Terciarias) ( )

**2. En función del tamaño de empresa por del número de empleados o trabajadores qué tipo de empresas prevalecen en la ciudad de Loja:**

- De 1 a 20 personas ( )
- De 21 a 100 personas ( )
- Más de 100 personas ( )

**3. De acuerdo a la clasificación jurídica conoce usted qué tipo de empresas privadas son las que más existen en la ciudad de Loja:**

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sociedad de personas</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañía en Nombre Colectivo ( )</li> <li>• Compañía en Comandita Simple ( )</li> <li>• Responsabilidad Limitada ( )</li> <li>• Unipersonal ( )</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sociedad de capital</b></li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedad Anónima ( )</li> <li>• De economía Mixta ( )</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No tiene definida</b></li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene definida ( )</li> <li>• No conoce ( )</li> </ul>  |

**DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE CAPITAL INTELECTUAL**

4. Conoce usted el significado del término “CAPITAL INTELECTUAL”?

SI ( ) NO ( )

5. Para la conformación de su empresa, a parte de la aportación de dinero en efectivo (bienes muebles e inmuebles, maquinaria, recursos en general para la producción), considera usted importante la aportación de CAPITAL INTELECTUAL?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
.....

6. Considera usted importante que en los balances financieros empresariales debe constar el CAPITAL INTELECTUAL?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
.....

7. Considera usted que el Capital Intelectual debe tener algún valor económico al momento de crear una empresas?

SI ( ) NO ( )

Porque?.....  
.....

8. En la institución de formación profesional de Administradores de Empresas en la cual usted se formó profesionalmente existe en la malla curricular algún contenido que haga alusión a la importancia del capital intelectual en las empresas?

SI ( ) NO ( )

9. Considera usted que el Capital Intelectual Humano (ideas, experiencias, relaciones empresariales) puede ser valorado?

SI ( ) NO ( )

**REPREGUNTA:**

De qué forma puede ser valorado el capital intelectual humano en una empresa?

10. Considera usted que para ser valorado el Capital Intelectual Humano en una empresa debe contener un requisito de por medio?

**DATOS ESPECÍFICOS: RESPECTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

11. Considera usted que la Gestión del Conocimiento debe ser política general de administración en las empresas?

SI ( )

NO ( )

12. Considera usted que una correcta *Gestión del Conocimiento* puede evitar pérdidas a una empresa?

SI ( )

NO ( )

- 13.Cuál de las siguientes opciones considera usted la más útil para efectuar una adecuada *Gestión del Conocimiento* en una empresa? Señale con una x.

- Memorias experienciales ( )
- Biblioteca corporativa ( )
- Archivo de experiencias ( )
- Expediente de situación ( )
- Documental sobre una u otra situación ( )
- Alguna forma de transmitir experiencias vividas ( )
- Otros ( )
- Cuál?.....
- No existe nada ( )

## I. INDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
a. TÍTULO .....	1
b. RESUMEN .....	2
SUMMARY.- .....	5
c. INTRODUCCIÓN .....	8
d. REVISIÓN DE LITERATURA .....	11
CAPITAL INTELECTUAL .....	11
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	29
e. MATERIALES Y MÉTODOS.....	35
CONSTRUCCIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	38
f. RESULTADOS.....	41
ENCUESTA A EMPRESARIOS.....	41
ENCUESTA A TRABAJADORES DE EMPRESA PRIVADAS .....	55
ENTREVISTA A AUTORIDADES.....	68
g. DISCUSIÓN .....	82
IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES .....	82
CONTRASTE DE VARIABLES E INDICADORES .....	99
PROPUESTA INVESTIGATIVA.....	105
h. CONCLUSIONES .....	119
i. RECOMENDACIONES .....	121
j. BIBLIOGRAFÍA .....	122
k. ANEXOS .....	123
FICHA RESUMEN DEL PROYECTO .....	123
l. INDICE .....	136