

# 33

## LOS ACTIVOS INTANGIBLES DEL PERSONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

### THE INTANGIBLE ASSETS OF THE TEACHING STAFF AND THEIR RELATIONSHIP WITH INSTITUTIONAL MANAGEMENT

Miriam Liliana Flores Coronado<sup>1</sup>

E-mail: [ocaa@unfv.edu.pe](mailto:ocaa@unfv.edu.pe)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8426-1122>

Jannet Aspiros Bermúdez<sup>2</sup>

E-mail: [jaspiros@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jaspiros@ucvvirtual.edu.pe)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8987-178X>

Ela Karina Bonilla Dulanto<sup>3</sup>

E-mail: [ekbd13@gmail.com](mailto:ekbd13@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3740-3917>

María Jacqueline Solano Salinas<sup>3</sup>

E-mail: [docedu@unife.edu.pe](mailto:docedu@unife.edu.pe)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7707-5033>

<sup>1</sup> Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú.

<sup>2</sup> Universidad César Vallejo. Perú.

<sup>3</sup> Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Perú.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Flores Coronado, M. L., Aspiros Bermúdez, J., Bonilla Dulanto, E. K., & Solano Salinas, M. J. (2021). Los activos intangibles del personal docente y su relación con la gestión institucional. *Revista Conrado*, 17(81), 277-284.

#### RESUMEN

Hoy día, para las organizaciones, las capacidades de los empleados, los sistemas de tecnología de la información y la cultura organizativa continúan siendo tan valiosos como los activos tangibles. A diferencia de los activos financieros y materiales, lo que realmente resulta difícil imitar para la competencia son los intangibles, fuente de ventaja competitiva sostenible. La presente investigación es consecuencia de un estudio de caso que toma como referencia una institución de educación superior peruana. El objetivo general que se declara resulta: determinar la relación entre los activos intangibles y la gestión institucional del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Para ello es desarrollada una investigación de tipo cuantitativa, no experimental, descriptiva de corte transversal (transaccional) y de diseño correlacional. Son empleadas técnicas de recolección de datos, la medición numérica y el análisis estadístico. Se empleó el tipo de muestreo probabilístico, estratificado. Son desarrollados dos cuestionarios y procesados los resultados obtenidos de su aplicación en el software estadístico SPSS.

#### Palabras clave:

Activos intangibles, gestión institucional, educación superior.

#### ABSTRACT

For organizations today, employee capabilities, information technology systems and organizational culture continue to be as valuable as tangible assets. Unlike financial and tangible assets, what is really difficult for competitors to imitate are intangibles, a source of sustainable competitive advantage. This research is the result of a case study that takes as a reference a Peruvian higher education institution. The general objective is to determine the relationship between intangible assets and the institutional management of the teaching staff of the Faculty of Education of the Universidad Nacional Federico Villarreal. For this purpose, a quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional (transactional) and correlational research design is developed. Data collection techniques, numerical measurement and statistical analysis were used. Stratified probability sampling was used. Two questionnaires were developed and the results obtained from their application were processed in SPSS statistical software.

#### Keywords:

Intangible assets, institutional management, higher education.

## INTRODUCCIÓN

Los activos intangibles representan casi el 80 % del valor de la organización (Kaplan & Norton, 2006). Una de las causas radica en que los recursos basados en el conocimiento suelen ser difíciles de imitar y socialmente complejos, por lo que una adecuada gestión constituye un factor determinante en el desempeño exitoso de la empresa {Kathleen, 1991 #115}{El Assafiri Ojeda, 2019}.

Las tendencias que caracterizan el actual y complejo entorno organizacional plantean la necesidad de mejorar los procesos productivos, así como gestionar de manera eficiente los conocimientos sistematizados a través de la experiencia y el aprendizaje sobre la base de la generación, distribución y aplicación del conocimiento (Castro Capitillo, et al., 2019). Y es que, a pesar su naturaleza intangible y ambigua, el conocimiento se ha reconocido como uno de los activos más valiosos de las organizaciones; por lo que la capacidad de crearlo y utilizarlo adecuadamente presupone contar con un recurso estratégico y factor de ventaja competitiva sostenible para concebir la gestión de las organizaciones (Agudelo Vélez, et al., 2013).

Existen muchas características sobre las que construir ventajas competitivas, pero todas ellas se pueden clasificar en dos grupos principales (Salas & Hurtado, 2008):

1. Liderazgo en costos: El objetivo es seguir una estrategia que permita reducir los costos sin mermar la calidad del producto ofrecido. Se trata de obtener los costos de producción más bajos que los competidores, para poder ofrecer el precio más bajo del mercado. Siempre existen y existirán clientes, cuya principal variable de decisión de compra es el precio más económico.
2. Diferenciación: Disponer de características que no poseen los productos competidores te permite elevar el precio de venta, obviamente siempre y cuando sean apreciadas y valoradas por los clientes. De nada servirá añadir características únicas a nuestros productos, si no existen clientes dispuestos a pagar por ellas.

A raíz de ello, las organizaciones deben gestionar la transferencia y socialización de los conocimientos especializados de los trabajadores para ponerlos en función del desarrollo de las estrategias corporativas (Grant, 1997).

En tal sentido, al hablar de activos intangibles se hace referencia a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y empresas. Hay muchos tipos de activos intangibles como las patentes, marcas, derechos de autor, fondo de comercio, dominios de internet, franquicias, entre otros. Son aquellos que poseen valor sin tener dimensiones físicas y están localizados en las personas (empleados, clientes, proveedores), o bien se obtienen a partir de procesos, sistemas y la cultura organizativa (Pérez Ortega, 2013).

No obstante, es válido realizar ciertas aclaraciones conceptuales que quedan registradas en la literatura. Según Simó Guzmán & Sallán Leyes (2008), son variadas las denominaciones asignadas a conceptos similares, ya que, en contabilidad se emplea el término intangibles; en economía, activos de conocimiento y en el plano jurídico, propiedad intelectual.

En resumen, lo anteriormente expuesto dicta que la gestión del conocimiento surge frente a esa necesidad de proyectar el capital intelectual (figura 1) de las organizaciones para una mayor eficiencia empresarial (Wattthananon & Mingkhwan, 2012) como promotor de innovación y productividad hacia el éxito y el continuo crecimiento de una organización para alcanzar sus objetivos.



Figura 1. Componentes del capital intelectual.

Fuente: Borrás Atiénzar & Ruso Armada (2015).

Algunas investigaciones de referencia y actualidad sobre gestión del conocimiento, dadas sus aplicaciones prácticas y la exhaustiva revisión de la literatura que realizan sobre el tema resultan las de Medina Nogueira, et al. (2017); Medina Nogueira, et al. (2019ab); El Assafiri Ojeda, et al. (2019<sup>a</sup>); y El Assafiri Ojeda, et al. (2021), por solo citar algunos ejemplos. De ellas, es posible discernir que todavía resultan escasos los trabajos que aborden la gestión de activos intangibles en las organizaciones, y ello se debe a la dificultad de poder medirlos, evaluarlos y contabilizarlos. Algunos de los activos intangibles que se presentan en las organizaciones son, por ejemplo:

1. Información digitalizada:
  - Software
  - Bases de datos.
2. Propiedad de innovación:
  - Exploración minera
  - I+D
  - Originales artísticos y de entretenimiento
  - Nuevos productos y sistemas de servicios financieros
  - Diseño y otros nuevos productos o sistemas.

### 3. Competencias económicas:

- Valor de marca (por publicidad e investigación de mercados)
- Recursos específicos de la empresa (formación ofrecida y estructura organizativa).

De la correcta gestión de estos activos, dependerán los ulteriores resultados de la organización. En el caso de las universidades, instituciones de uso intensivo del conocimiento, los activos intangibles se consideran factores críticos de éxito, en el que el proceso de creación de valor es multidimensional y se caracteriza por múltiples valores. Las universidades crean, transfieren y emplean conocimientos a través de la investigación y la actividad docente. Bajo esta óptica, las casas de altos estudios deben implementar modelos y herramientas de gestión y medición del capital intelectual capaces de generar conciencia sobre la contribución de los activos intangibles al desarrollo de los flujos de conocimiento (Lucchese, et al., 2020). A raíz ello, el presente artículo tiene como objetivo determinar la relación entre activos intangibles del personal docente y la gestión institucional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal del Perú. Para lograr este propósito son analizadas las dimensiones inmateriales: capital humano, capital organizacional y capital relacional; mientras que, por la parte de la gestión institucional se tienen en cuenta: clima, trabajo en equipo y satisfacción del servicio educativo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación desarrollada es cuantitativa, no experimental, descriptiva de corte transversal (transaccional) y de diseño correlacional. Son empleadas técnicas de recolección de datos, la medición numérica y el análisis estadístico. Se empleó el tipo de muestreo probabilístico, estratificado. Son desarrollados dos cuestionarios y procesados los resultados obtenidos de su aplicación en el software estadístico SPSS. La fiabilidad de los cuestionarios desarrollados se demuestra a través del alfa de Cronbach, con resultados 0.823 y 0.749 en cada uno de los instrumentos respectivamente.

La población objeto de estudio está constituida por 299 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Es determinado el tamaño de la muestra mediante el muestreo aleatorio simple. Para dicho cálculo se emplea la fórmula para poblaciones finitas siguiente:

$$n = \frac{N K^2 P Q}{e^2 (N - 1) + K^2 P Q}$$

Donde:

- **N:** tamaño de la población.
- **Z:** constante de acuerdo al nivel de confianza (para un nivel de confianza del 95%,  $Z=1.96$ ).
- **p:** proporción de individuos que en la población poseen la característica de estudio (variabilidad positiva) = 0.5
- **q:** proporción de individuos que en la población no poseen la característica de estudio (variabilidad negativa) = 0.5
- **e:** error máximo permisible (precisión) = 5% = 0.05
- **n:** tamaño de muestra = 171 docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Es desarrollado un cuestionario para determinar el nivel de los activos intangibles de los 171 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal a partir del criterio de seis (6) expertos.

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó un estadístico paramétrico, debido a que los datos tienen distribución normal, por lo que se utilizó la *r* de Pearson a un nivel de significancia del 0,005. Es planteada como hipótesis general de la investigación: *Existe relación entre los activos intangibles y la gestión institucional del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.*

La tabla 1 muestra las dimensiones que integran las variables analizadas. La variable activos intangibles está compuesta por las dimensiones capital humano, capital organizacional y capital relacional; la segunda variable, gestión institucional, la integran las dimensiones clima organizacional, trabajo en equipo y satisfacción del servicio educativo.

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Nivel
Variable 1 Activos intangibles	Capital humano	Bajo = 1 Medio = 2 Bajo = 3
	Capital organizacional	
	Capital relacional	
Variable 2 Gestión institucional	Clima organizacional	
	Trabajo en equipo	
	Satisfacción del servicio educativo	

Asimismo, la investigación consta con tres hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1: *Existe relación entre el capital humano y el clima organizacional del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.*

Hipótesis específica 2: *Existe relación entre el capital organizacional y el trabajo en equipo del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.*

Hipótesis específica 3: *Existe relación entre el capital relacional y la satisfacción del servicio educativo del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.*

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la comprobación de la experticia del equipo seleccionado se utiliza el procedimiento propuesto por Oñate & Martínez (1990), y se muestra en la tabla 2. Los resultados alcanzados en la comprobación resultan un coeficiente de competencia superior a 0.8 por lo que son considerados expertos.

Tabla 2. Cálculo del coeficiente de competencia de los expertos.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Kc	1	0.9	1	0.9	1	1
Ka	0.96	0.98	0.96	0.9	0.7	0.98
K	0.98	0.97	0.98	0.9	0.85	0.99

A su vez, es desarrollado otro instrumento para medir la gestión institucional, aplicado a los 171 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Primeramente, son procesadas las respuestas obtenidas respecto a la variable activos intangibles, la tabla 3 resume los resultados obtenidos.

Tabla 3. Resultados obtenidos en la variable activos intangibles en el personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	51	29.82
Medio	107	62.57
Bajo	13	7.60

Se aprecia 62.57 % docentes ubicados en nivel medio, 29.82 % es ubicado por los expertos en el nivel alto, observándose solo 7.60 % en el nivel bajo.

La tabla 4 y figura 2 muestran los resultados relacionados con las tres (3) dimensiones que integran la variable activos intangibles está compuesta por las dimensiones Capital humano, Capital organizacional y Capital relacional.

Tabla 4. Resultados obtenidos en las dimensiones de la variable activos intangibles.

Dimensiones	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Capital humano	Alto	60	35.09
	Medio	103	60.23
	Bajo	8	4.68
Capital organizacional	Alto	60	35.09
	Medio	104	60.82
	Bajo	7	4.09
Capital relacional	Alto	62	36.26
	Medio	100	58.48
	Bajo	9	5.26

Figura 2. Resultados porcentuales obtenidos en las dimensiones de la variable activos intangibles.

Sobresalen los valores porcentuales medios, con resultados superiores a 58 % en sus dimensiones. A estos resultados le siguen los valores altos, entre 35 y 36 % en sus dimensiones. Los docentes considerados como bajo activos intangibles en las dimensiones analizadas son solamente el 5 o 6 % del total analizado.

Las respuestas obtenidas como resultado del procesamiento del cuestionario aplicado a los docentes para conocer la gestión institucional en el personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal (tabla 5).

**Tabla 5. Resultados relacionados con la variable gestión institucional en el personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.**

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Alto	53	29.82
Medio	106	62.57
Bajo	12	7.60

Los resultados obtenidos evidencian que el 62.57 % de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a la percepción de los docentes de la gestión institucional en la Facultad. Asimismo, 29.82 % de la muestra de estudio la considera alta y solo el 7.60 % la ubica en un nivel bajo. En este orden de ideas, son procesados los resultados para las dimensiones que integran dicha variable (Clima organizacional, Trabajo en equipo y Satisfacción del servicio educativo), son representados en la tabla 6 y la figura 3 los resultados obtenidos.

**Tabla 6. Resultados obtenidos en las dimensiones de la variable gestión institucional: Clima organizacional, Trabajo en equipo y Satisfacción del servicio educativo.**

Dimensiones	Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Alto	58	33.92
	Medio	101	59.06
	Bajo	12	7.02
Trabajo en equipo	Alto	50	29.24
	Medio	111	64.91
	Bajo	10	5.85
Satisfacción del servicio educativo	Alto	58	33.92
	Medio	99	57.89
	Bajo	14	8.19

**Figura 3. Resultados porcentuales obtenidos en las dimensiones de la variable gestión institucional.**

En cada una de las dimensiones son los resultados medio, con respecto a la gestión institucional, los que sobresalen con 58 % o más; con mayores resultados en la dimensión Trabajo en equipo. Seguidamente se aprecian los resultados altos entre 29 y 34 %, este último valor en las dimensiones Clima organizacional y Satisfacción del servicio educativo. Es considerada baja la gestión institucional en las tres dimensiones por el 6 %, 7 % y 8 % en las dimensiones Trabajo en equipo, Clima organizacional y Satisfacción del servicio educativo respectivamente.

#### Prueba de Hipótesis

A continuación, se pone de manifiesto la relación existente entre las variables en estudio. Se presenta cada una de las hipótesis puestas a prueba, contrastándolas en el

mismo orden que han sido formuladas, con el fin de facilitar la interpretación de los datos. Para efectos de la presente investigación se ha determinado el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ . A su vez, la regla decisión para cada

caso es:

- Acepta  $H_0$  y rechaza  $H_1$  si Sig. > 0,05.
- Rechaza  $H_0$  y acepta  $H_1$  si Sig. < 0,05.

Primeramente, para la hipótesis general planteada en la investigación, son enunciadas la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

$H_0$ : No relación entre los activos intangibles y la gestión institucional del personal docente del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

$H_1$ : Existe relación entre los activos intangibles y la gestión institucional del personal docente del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Seguidamente, la tabla 7 muestra el valor estadístico de la prueba, con resultado  $R = 0,72$ , y significancia  $p = 0,000$ ; por lo que se cumple que existe relación directa, moderada y significativa entre ambas variables estudiadas.

**Tabla 7. Correlación entre las variables activos intangibles y gestión institucional del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.**

	Activos Intangibles	Gestión Institucional
Correlación	0,72	
Significancia	0,000	
n	171	

Dado el valor ( $r = 0,72$ ) y el valor de significancia es 0,000, entonces ( $p < 0,05$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; por ello, existe relación directa, alta y significativa entre los activos intangibles y gestión institucional del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

#### Hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación entre el capital humano y el clima organizacional del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

$H_1$ : Existe relación entre el capital humano y el clima organizacional del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.



Los resultados obtenidos son  $R = 0,71$  y  $P = 0,000$  (tabla 8), por lo que existe relación directa, moderada y significativa entre el capital humano y el clima organizacional, ya que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 8. Correlación entre el capital humano y el clima organizacional.

	Capital Humano	Clima Organizacional
Correlación	0,71	
Significancia	0,000	
n	171	

Hipótesis específica 2

$H_0$ : No relación entre el capital organizacional y el trabajo en equipo del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

$H_1$ : Existe relación entre el capital organizacional y el trabajo en equipo del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados obtenidos son  $R = 0,67$  y  $P = 0,000$  (tabla 9), por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. De ahí que existe relación directa, moderada y significativa entre el capital organizacional y el trabajo en equipo.

Tabla 9. Correlación entre el capital organizacional y el trabajo en equipo.

	Capital Organizacional	Trabajo En Equipo
Correlación	0,67	
Significancia	0,000	
n	171	

Hipótesis específica 3

$H_0$ : No relación entre el capital relacional y la satisfacción del servicio educativo del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

$H_1$ : Existe relación entre el capital relacional y la satisfacción del servicio educativo del personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Se obtiene como resultado  $r = 0,63$  y  $p = 0,000$  (tabla 10): se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa; por lo que existe una relación directa, moderada y significativa el capital relacional y la satisfacción del servicio educativo.

Tabla 10. Correlación entre el capital relacional y la satisfacción del servicio educativo.

	Capital Relacional	Satisfacción Del Servicio Educativo
Correlación	0,63	
Sig.	0,000	
n	171	

Los activos intangibles constituyen un pilar fundamental en el desarrollo de las instituciones de educación superior y en la gestión que en estas se logre. Los resultados obtenidos evidencias que existe relación directa y significativa entre los activos intangibles y la gestión institucional en el personal docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal; así como de sus dimensiones.

En este orden de ideas, el Capital humano y el Clima organizacional; Capital organizacional y el Trabajo en equipo; el Capital relacional y la Satisfacción del servicio educativo se encuentran estrechamente relacionadas entre sí en dicha Facultad y es considerada mayormente por los expertos y docentes con un nivel medio.

CONCLUSIONES

El complejo escenario en el que se desarrollan las IES de hoy día implica que se instaure y difunda una cultura que vele por la calidad de los servicios educativos y centrado en el estudiante, principal cliente y agente de cambio social de las mismas.

Mediante el instrumento aplicado a los expertos y docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal fue posible indagar a profundidad en la relación entre los activos intangibles y la gestión universitaria. Los resultados obtenidos y las hipótesis desarrolladas muestran la estrecha relación existente entre estas variables; así como de las dimensiones que la componen a cada una: capital humano, capital organizacional y capital relacional para los activos intangibles; clima organizacional, trabajo en equipo y satisfacción del servicio educativo para la gestión institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo Vélez, C. A., Martínez Sánchez, L. M., & Ortiz Trujillo, I. C. (2013). Gestión del conocimiento: un activo intangible a través de la investigación. *Praxis*, 9(1), 108-113.

Borrás Atiénzar, F., & Ruso Armada, F. (2015). *Capital intelectual: visión crítica y propuestas para organizaciones cubanas*. Editorial UH.

- Castro Capitillo, J. J., Castellanos Santiago, E. R., Fonseca Rodríguez, L. M., & Lugo Barrios, J. L. (2019). Gestión del conocimiento en universidades públicas. *Revista Científica*, 4(14), 182-204. \_
- El Assafiri Ojeda, Y. (2019). *Procedimiento general para la gestión del conocimiento estratégico en las organizaciones*. (Tesis doctoral). Universidad de Matanzas.
- El Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Medina León, A., & Nogueira Rivera, D. (2021). Procedimiento para la identificación de brechas de conocimiento en fuentes de reclutamiento. In *La responsabilidad empresarial en la era digital ante los retos de la contingencia sanitaria*. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- El Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Medina León, A., Nogueira Rivera, D., & Medina Nogueira, D. (2019a). Método Developing A Curriculum para el análisis ocupacional. Acercamiento a la Gestión del Conocimiento. *Ingeniería Industrial*, 40(2), 161-170.
- El Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Medina León, A., Nogueira Rivera, D., & Medina Nogueira, D. (2019b). Matriz KOVAR: herramienta para la identificación del conocimiento estratégico. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(1), 416-427.
- Grant, R. M. (1997). The Knowledge -Based View of the Firm: Implcations for Management Pratices. *Long Range Planning*, 30(3), 450-454.
- Kaplan, R., & Norton, D. (2006). *Alignment: Incrementando los resultados mediante el Alineamiento estratégico en toda la organización*. Gestión 2000.
- Lucchese, M., Aversano, N., Di Carlo, F., & Polcini, P. T. (2020). Assessing the Intellectual Capital and Related Performance in the Teaching Process using FES models: first evidence in Italian Universities. *Wseas Transactions On Business And Economics*, 17, 1-20.
- Medina Nogueira, Y. E., El Assafiri Ojeda, Y., Nogueira Rivera, D., Medina León, A., & Medina Nogueira, D. (2019a). Auditoría de gestión del conocimiento. (Ponencia). *III Encuentro Bilateral Cuba-México*. Varadero, Cuba.
- Medina Nogueira, Y. E., El Assafiri Ojeda, Y., Nogueira Rivera, D., Medina León, A., & Medina Nogueira, D. (2019b). Propuesta de un cuestionario para el desarrollo de la auditoría de gestión del conocimiento. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 61-71.
- Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., Medina León, A., Medina Nogueira, D., El Assafiri Ojeda, Y., & Castillo Zúñiga, V. J. (2017). Methodolgy for Knowledge Management Audit. *Revista Global Journal of Engineering Science Research Management*, 4(11), 1-7.
- Oñate, N., & Martínez, L. (1990). Utilización del método Delphi en la pronosticación: Una experiencia inicial Instituto de Investigaciones Económicas. JUCEPLAN.
- Pérez Ortega, G. (2013). Los activos intangibles y el capital intelectual: Una aproximación a los retos de su contabilización. *Saber, ciencia y libertad*, 8(1), 143-166. \_
- Salas, I., Hurtado, J. (2014). Productividad y competitividad en el Quindío: un análisis desde la perspectiva de la ventaja competitiva de las naciones de Michael Porter. *Revista Sinapsis*, 6(6), 209-225
- Simó Guzmán, P., & Sallán Leyes, J. M. (2008). Capital intangible y capital intelectual: Revisión, definiciones y líneas de investigación. *Estudios de economía aplicada*, 26(2), 65-78.
- Wattanananon, J., & Mingkhwan, A. (2012). Optimizing knowledge management using knowledge map. *Procedia Engineering*, 32, 1169-1177. \_