

XVII Congreso Internacional de Análisis Organizacional

“Emprendimiento e innovación en las organizaciones de México y América Latina”

Estudio del capital intelectual y su contribución a la responsabilidad social en las facultades o escuelas de contaduría, administración o negocios en universidades de México, Cuba, Bolivia, Uruguay, Perú y Colombia

Mesa Temática 5: Educación y Transformación Social

MODALIDAD: Protocolo de Investigación

Dra. Giovanna Mazzotti Pabello¹

sindestinatario@hotmail.com

Tel. 228 1977427

Universidad Veracruzana Circuito Universitario Gonzalo Aguirre S/N,
Zona Universitaria, 91000 Xalapa, Veracruz

Dr. Jerónimo Ricardez Jiménez

jricardez@uv.mx

Universidad Veracruzana Circuito Universitario Gonzalo Aguirre S/N,
Zona Universitaria, 91000 Xalapa, Veracruz

Dr. Luis Arturo Contreras Durán

lcontreras@uv.mx

Universidad Veracruzana Circuito Universitario Gonzalo Aguirre S/N,
Zona Universitaria, 91000 Xalapa, Veracruz

Mtra. Rosa Isela Aguilar Castillo

rosaaguilar@uv.mx

Universidad Veracruzana Circuito Universitario Gonzalo Aguirre S/N,
Zona Universitaria, 91000 Xalapa, Veracruz

Ciudad de México, México.

9 al 13 de septiembre de 2019

¹ Autor responsable de la comunicación

Estudio del capital intelectual y su contribución a la responsabilidad social en las facultades o escuelas de contaduría, administración o negocios en universidades de México, Cuba, Bolivia, Uruguay, Perú y Colombia.

Resumen

En este texto se expone el protocolo de la investigación así titulada, y las premisas teóricas y de contexto en las cuales se sostiene la propuesta. En términos generales se plantea la gestión de capital humano como un mecanismo adecuado para potenciar las capacidades de generación, distribución y transferencia del conocimiento de las universidades, y la incorporación de los principios y materias fundamentales de la norma 2600:2010 de responsabilidad social de las organizaciones que han sido adaptados, bajo el sello de RSU propuesto por ANFECA, como el instrumento para asegurar el cumplimiento de los más altos fines que como instituciones culturales tienen las universidades. En un segundo momento se describen los criterios utilizados para el diseño metodológico de una matriz de indicadores que permita obtener y sistematizar la información respetando la diversidad de los contextos, y por último se plantea la dinámica propuesta para el desarrollo del trabajo colaborativo en el Cuerpo Académico “Gestión para la sustentabilidad de las organizaciones” y las estrategias utilizadas para la formalización de una red de investigación con las universidades participantes.

Palabras clave: gestión, activos intangibles, capital humano, RSU

1.- Presentación:

En el marco de la sociedad del conocimiento es ampliamente reconocido el papel que tiene la gestión del conocimiento en el éxito de las organizaciones no obstante, aun cuando las Instituciones de Educación Superior destinan la mayor parte de su presupuesto al desarrollo del capital intelectual, este no se identifica y no se informa de forma sistémica aun cuando representa el conjunto de los activos intangibles que son esenciales para el cumplimiento de los más altos fines que persiguen. De ahí la necesidad de incorporar modelos de gestión de capital intelectual que permita a las universidades responder al enorme desafío que implica la coordinación y el aprovechamiento de los distintos activos intangibles (de conocimiento y

organizacional) que están distribuidos entre varios agentes contribuir de manera significativa al “círculo virtuoso de la generación-distribución del conocimiento” que consiste en asegurar la generación de conocimientos y de garantizar su transferencia y distribución a la sociedad, que es el objetivo de las funciones sustantivas de las universidades. En este escenario, el reto es lograr que el capital intelectual con el que cuentan asegure que el conocimiento generado, transferido y distribuido cumpla cabalmente con la responsabilidad social que tienen como Institución.

Este reto adquiere un rasgo particular en Latinoamérica donde las universidades deben responder de manera eficiente a la doble demanda que la sociedad del conocimiento y la lucha por el desarrollo les impone. En este contexto las universidades ocupan un lugar central deben demostrar su pertinencia y cumplir con los objetivos que se le han asignado en la sociedad del conocimiento y en el desarrollo por su papel en la formación del capital humano del país, su participación en la ciencia y la tecnología y el impacto en la equidad social conservando su carácter de Institución que consiste en dar estabilidad cultural y preservar los valores éticos y sociales con todas las partes interesadas, cumpliendo con los principios y las materias fundamentales que animan la Guía de la Norma ISO de Responsabilidad Social 26000:2010 (Nueva Norma ISO 26000:2010 “Guía de Responsabilidad Social” s/f recuperado de <https://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>)

Siguiendo de cerca el planteamiento sostenido en el Informe “La educación superior pública y privada en América Latina y el Caribe” del Instituto Internacional de

Educación Superior de América Latina y el Caribe (IESALC/UNESCO, 2016) recuperado de <https://www.ses.unam.mx/cursos2016/pdf/11-nov-IESALC.pdf> en el que señala que

Los sistemas educativos y sus respectivos desenvolvimientos están influenciados por las relaciones de poder que se desarrollan en los espacios internacionales, basadas en cuestiones históricas, fenómenos económicos o determinadas opciones de políticas educativas. No obstante, pese a que lo anterior plantea la posibilidad de que tales procesos hayan alterado no solo el modo histórico de operar de la universidad, sino también su propósito social, [se resalta] la similitud de las transformaciones que están ocurriendo en una gran variedad de naciones con diferentes características sociales, políticas, históricas y económicas. (s/n)

En ese orden de ideas, en el mencionado Informe (2016) se subraya la tendencia que durante los años noventa en América Latina se plantearon planes gubernamentales y reformas constitucionales acerca del financiamiento de las instituciones universitarias que acercaron a la Educación Superior a las demandas del Estado, y que tal acercamiento influyó de manera directa en la definición de la misión de la educación superior para definir proactivamente su agenda. En lo que respecta a las facultades y escuelas de negocios, administración o contaduría en América Latina resulta más que necesario comprender los rasgos que han cobrado las referidas “similitudes en las transformaciones que están ocurriendo en una gran variedad de naciones” (2016: s/n) en Latinoamérica resultantes de los mencionados y analizarlos en términos de la gestión de capital intelectual y de Responsabilidad Social ya que en consonancia con los esfuerzos de la ONU y los PRINCIPIOS PARA LA EDUCACION EN GESTION RESPONSABLE (PRME s/f recuperado de <http://www.unprme.org/resource-docs/20160926PRMEYODS.pdf>) se han

desarrollado los Foros Globales para Educación en Administración Responsable con el objeto de impulsar la constitución de una red global de las escuelas de negocios y universidades de todo el mundo para que adapten sus programas de estudio, sus agendas y enfoques de investigación, sus metodologías de enseñanza-aprendizaje y sus estrategias institucionales al propósito de estos fines.

2.- Marco de referencia teórico:

Este estudio de la gestión del capital intelectual y su contribución a la responsabilidad social universitaria en las facultades o escuelas de contaduría, administración o negocios en diversos países de América Latina que nos planteamos realizar formula una pregunta de investigación doble: por un lado interroga sobre la gestión del Capital Intelectual (CI) y por el otro se plantea examinar su contribución a la RSU.

Basados en Bueno, E., & Salmador, M., & Merino, C. (2008) afirmamos que la gestión del Capital Intelectual es la función que planifica, coordina y controla los flujos de los activos que tiene una organización en relación con sus actividades y su entorno con el fin de crear competencias esenciales. Para fines de nuestra investigación, calificamos como competencias esenciales el cumplimiento de los principios y las materias fundamentales que componen la Responsabilidad Social para las Instituciones de Educación Superior (RSU)

Para el desarrollo de esta investigación, nos planteamos la revisión de distintos modelos de medición del capital Intelectual con el objetivo de adaptar aquel que consideremos más adecuado, ya que se distinguen entre sí por el énfasis que tienen

en los diferentes aspectos que lo componen: sea en lo financiero y organizacional, en el mercado y la propiedad intelectual, o enfocados al individuo y la infraestructura. Dada la prioridad de esta investigación y considerando el carácter específico de las universidades en tanto sus funciones con la sociedad, nos indica que el énfasis del modelo a utilizar debe estar localizado en: a) la generación de conocimiento que se identifica con la función sustantiva de la investigación, b) su distribución en términos de formación de recursos humanos: la docencia, y c) la transferencia de conocimiento a la sociedad que se manifiesta en la difusión y la vinculación. En adelante presentamos de manera breve cuatro de ellos que fueron propuestos para su revisión y análisis de conveniencia y adecuación al objetivo de este trabajo.

a) El Modelo Navegador Skandia: (Edvinsson y Malone, 2003) que tiene como objetivo es generar una herramienta para direccionar el proceso directivo de la toma de decisiones. Dicho modelo incorpora los siguientes enfoques: a) financiero, b) de proceso, c) de clientela y d) y humano (referidos al enfoque de innovación y desarrollo). Identifica la diferencia del capital financiero y el capital intelectual y destaca las propiedades financieras y los activos integradores de mercado y propiedad intelectual enfocados al individuo y la infraestructura.

b) Modelo del Balanced Business Scorecard o Cuadro de Mando Integral (C.M.I.) propuesto por Kaplan y Norton (2007). Este Modelo al combinar la visión tradicional de la gestión empresarial con una visión global que escapa a la propiamente financiera ha sido uno de los trabajos importantes en

materia de Capital Intelectual; incluye en su análisis los indicadores de gestión que se habían excluido por insertar solamente los relacionados con el corte financiero. Presenta la perspectiva del aprendizaje que refiere a innovación, crecimiento, motivación y capacidad de aprender y crecer con base en la gestión de los empleados, la perspectiva de procesos internos, que representa los procesos de organización, la perspectiva de cliente y la perspectiva financiera, referida a los indicadores financieros. No obstante la construcción de un Balanced Scorecard supone principalmente un ejercicio de conversión a los activos financieros que no se adapta a las actividades de las facultades en el contexto de las universidades a las que pertenecen.

- c) **MODELO UNIVERSIDAD DE WEST ONTARIO.** El análisis es referente a las relaciones de causa-efecto (desempeño) entre los elementos básicos considerados por ellos como Capital Intelectual (Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional). Bontis (2000) incorpora la definición de **capital humano** como factor relevante al cual se añaden las competencias de las personas basadas en la experiencia y la educación, y la definición de **capital estructural** que comprende la estructura interna, alusiva a los elementos que son propiedad de la organización tales como: patentes, procesos, modelos, sistemas de información, cultura organizativa, y estructura externa, enfocada hacia las relaciones con clientes y proveedores. Incluye la reputación de la organización, la imagen de la empresa y las marcas comerciales. La importancia de este modelo radica en que señala al Capital Humano como preponderante para la consecución de las metas e indicadores de desempeño deseados. Afirma su importancia dentro una

cultura organizacional centrada en la inteligencia que conlleva a estructurar organizaciones del conocimiento, gracias al desarrollo de dicha cultura. Este modelo de igual manera aparece como elemento la innovación, creatividad que viene influenciado a partir del capital humano y el estructural, agregando el capital **de clientes**. Los productos de este modelo se generan a partir del trabajo que hace el individuo. Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional, haciendo especial énfasis en el primero. La pertinencia de aplicar este modelo para la gestión del capital intelectual es evidente, sin embargo, una revisión general de los contextos de las universidades latinoamericanas nos indica que no se adaptan a las características del contexto anglosajón en el que fue creado.

d) MODELO DE ESTRUCTURA DE CAPITAL INTELECTUAL

“INTELLECTUS” (Bueno, 2000) coincide con Bontis (2000) en el sentido de concentrar el modelo en tres tipos de capitales relacionados en: a) Capital Humano, b) Capital Estructural y c) Capital Relacional. La diferencia radica en su propuesta de definición que es más amplia y en la concepción del capital relacional que no lo circunscribe a “clientes” por lo que es más adecuado cuando estamos hablando de Instituciones de Educación Superior. Sobre todo en el caso de las Facultades de negocios, contaduría y administración. **Capital Humano.** Se refiere a las capacidades y compromisos que hacen parte del conocimiento de las personas; se articulan allí, las competencias, la capacidad de innovar y mejorar, la motivación y el compromiso. Describe la experiencia personal y el saber integrado, tanto al conocimiento explícito, como al tácito. Inche y Chung (2004) hacen hincapié

en la prioridad de la universidad en el proceso de formación de Capital Humano, basada principalmente en la creatividad, la investigación, el espíritu crítico, las innovaciones tecnológicas y científicas llevadas a cabo mediante la actividad del docente-investigador que confluyen en la formación y el aprendizaje. **Capital Estructural.** Está relacionado con la acumulación de conocimientos propios de la organización; por tanto, se deben mantener dentro de ésta, a pesar de que los trabajadores se marchen de las compañías, pues en cierta medida es independiente, pese a ser generado por el Capital Humano. Autores como Inche y Chung (2004) reconocen dicho capital como una valoración del conocimiento empaquetado, difundido y accesible por medio de infraestructura, tecnologías y sistemas tecnológicos que permiten, al ser humano, valorizarse mucho más: Se compone del Capital organizacional y del Capital tecnológico. **Capital Relacional.** Como su nombre lo indica, es el conjunto de relaciones que tiene la organización con los clientes y el valor que ha logrado desarrollar por medio del cumplimiento en lo político, lo social, lo económico y lo ambiental para con el Estado y la sociedad misma, con lo que se genera un valor de marca que potencializa la consecución de nuevos clientes. Más al detalle la composición del Modelo Intellectus que engloba: a) el Capital de Vinculación, que contempla el valor de las relaciones que la organización mantiene con los principales agentes políticos, económicos y sociales de su entorno, y b) el Capital Social, que refiere al valor que tiene el impacto y el alcance que tienen las relaciones mencionadas.

Metodología.

Esta interpretación de CI de acuerdo con el modelo descrito nos permite ajustarla a las capacidades y activos intangibles de las facultades de administración o negocios que es nuestro universo de estudio. De ahí que en la figura de abajo se presenta la descripción detallada de la composición de capitales y los activos intangibles asociados y el resumen narrativo de cada uno de ellos que será utilizado como base para la definición de indicadores de gestión.

Cuando hablamos de indicadores de gestión, nos referimos a aquellos indicadores que producen información para analizar el desempeño de cualquier área de la organización y verificar el cumplimiento de los objetivos en términos de resultados. Y están basados en una unidad de medida gerencial que permite evaluar el desempeño frente a metas, objetivos y responsabilidades con los grupos de referencia. Con base en lo anterior se ha construido un cuadro Síntesis con la propuesta de Indicadores de Gestión de CI /RSU

Tabla 1

Modelo de capital intelectual y resumen narrativo de activos para las escuelas y facultades de contaduría, negocios o administración.

Capitales	Activos	Resumen narrativo
Capital Humano	Conocimientos	<u>Conocimiento tácito</u> : se refiere a ese conjunto de saberes y valores que porta el individuo y que no es resultado de un aprendizaje formalizado. <u>Conocimiento explícito</u> : remite al conjunto de conocimientos resultado de un aprendizaje formalizado: es teórico y conceptual
	Capacidades:	<u>Capacidad de aprender</u> : es la capacidad personal para comprender e incorporar nuevos conocimientos y formas de actuar <u>Capacidad de aplicar</u> : refiere a la capacidad de utilizar los conocimientos que se tienen para resolver problemas que se presentan en contextos diferentes
	Habilidades,	<u>Comunicar y socializar</u> : habla de la habilidad de interactuar con otros y de transmitir a otros actores, de manera eficiente, los conocimientos y/o las informaciones que se poseen
Capital Organizativo	Aprendizaje Organizacional	Es la capacidad de la organización para incorporar a sus procesos el conjunto de conocimientos y que permanece en ella como rutinas organizativas o pautas de acción
	Espacios formales de Interacción de actores,	La existencia de estos espacios de encuentro entre actores de la organización promueve la cultura de la participación y son parte necesaria del engranaje del aprendizaje organizacional, sin ellos no hay ni socialización ni comunicación entre actores.
	Estructura	Refiere a la parte formal de la organización, habla de las líneas jerárquicas, las distancias de poder, la definición de atribuciones y responsabilidades de los actores en sus puestos.
Capital Tecnológico	Infraestructura tecnológica	Cantidad y calidad del equipo que dispone la organización; así como la distribución, la adecuación y el acceso a él que tienen las personas
	Sistemas de información:	Refiere a la cantidad y tipo de información que está al alcance de las personas que trabajan en la organización. Esta debe ser suficiente adecuada y disponible para cubrir las necesidades.
	Manuales, normatividad, etc.	A nivel de capital tecnológico, es el material más acabado del proceso de aprendizaje organizacional, es también conocida como tecnología blanda: refleja el conocimiento codificado del saber como y el saber que hacer de la organización
	Innovaciones	Es la capacidad de la organización para transformar en innovación (patentes, productos, etc) los conocimientos que se generan en ella, corresponde a la parte de tecnología blanda.
Capital de Vinculación	Relaciones con el entorno	<u>Ámbito Económico</u> : colaboración productiva con empresas, proyectos productivos y/o alianzas estratégicas con actores económicos <u>Ámbito Gubernamental</u> : colaboración especializada con agencias locales, instituciones del estado, instituciones de gobierno a nivel federal, incidencia en las políticas públicas <u>Ámbito Social</u> , relaciones con las asociaciones de la sociedad civil, colaboración en proyectos de desarrollo a las comunidades incidencia en la resolución de problemas sociales
		Proyectos y Servicios: capacidad para proveer de bienes o servicios a la comunidad, es el aspecto más asistencial de la vinculación.
Capital Social	Imagen	Ámbito Científico: redes, participación activa en foros científicos nacionales e internacionales, número de referencias, etc.
	Prestigio	Valor atribuido a la Institución por los agentes sociales, económicos, comunidad científica y actores políticos. Confiabilidad, deseo de acceder y referencialidad
	Difusión	Capacidad y calidad de los canales de difusión que se utilizan para promocionar los resultados que han alcanzado.
	Participación en agenda pública.	Remite al carácter de la Institución comprometida con valores universales, habla del grado de compromiso con la sociedad derechos humanos, medio ambiente

Elaboración propia basada en Modelo Intellectus (Bueno, 2000)

Para introducir la Responsabilidad Social Universitaria partimos conceptualmente de la Nueva Norma ISO 26000:2010 que es el instrumento con el cual se presenta la Responsabilidad Social (RS) para las organizaciones. En él se afirma que la RS es una parte crítica de la evaluación del desempeño y de la habilidad de las empresas para operar de manera eficaz y se resalta la importancia de la RS a partir de las ventajas competitivas que representa a las empresas incorporarla. En el caso de las Universidades el cumplimiento de tal responsabilidad le permite estabilizar el sentido de sus funciones dentro de la sociedad, ya que como hemos dicho deben responder de manera eficiente a la doble demanda que la sociedad del conocimiento y la lucha por el desarrollo les impone, esto se logra cumpliendo con los principios y las materias fundamentales que animan la Guía de Responsabilidad Social 26000:2010. En esta dirección recuperamos el planteamiento realizado por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) que la define como:

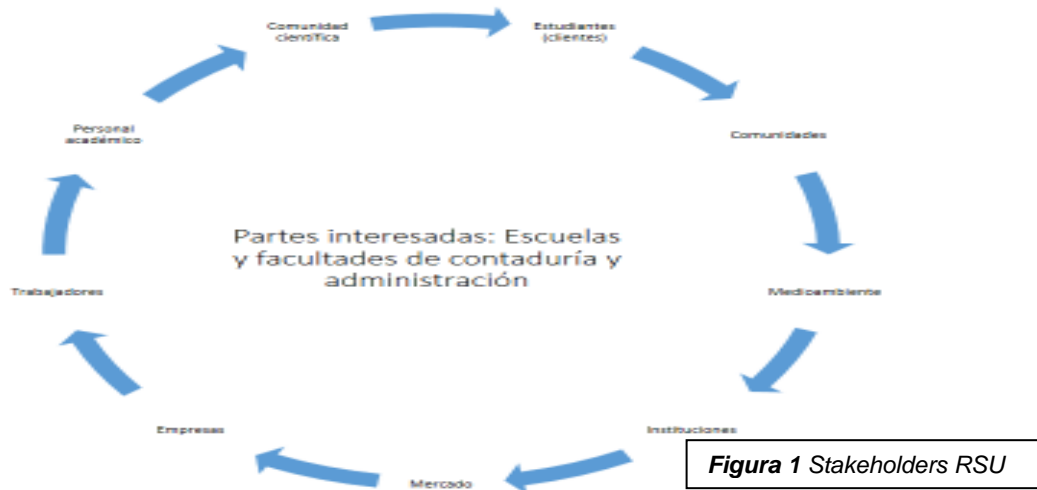
Un compromiso para promover la calidad y la ética del desempeño de las escuelas y facultades de negocios mediante una gestión responsable de los impactos educativos, en la generación y aplicación del conocimiento, organizacional, ambiental y social que sus instituciones afiliadas adoptan para buscar el desarrollo humano sostenible. (Distintivo-RSU-ANFECA-2017 recuperado en <https://www.uv.mx/fca/files/2016/11/Distintivo-RSU-ANFECA-2017.pdf>)

Y propone que:

La RSU como elemento diferenciador incorporado a la cultura institucional y al sistema de gestión de los programas educativos, deber ser elaborada a

partir del reconocimiento de las expectativas de los grupos de interés en cumplimiento a los principios y materias fundamentales que se relacionan con la operación de la IES. (Distintivo-RSU-ANFECA-2017 recuperado en <https://www.uv.mx/fca/files/2016/11/Distintivo-RSU-ANFECA-2017.pdf>)

De acuerdo con ello, ANFECA elabora un modelo de RSU basado en la atención a las partes interesadas (Stakeholders) el cual se representa gráficamente en la Figura 1.



Con base a lo anterior se crearon cuadros resúmenes que son la base para la definición de una matriz de indicadores genéricos de gestión que se presentan en la Tabla 2

Tabla 2

Elementos de gestión e indicadores genéricos de capital Intelectual en las facultades y escuelas de negocios, contaduría y administración y los principios y materias fundamentales de Responsabilidad Social Universitaria

Capital	Gestión	Indicadores de gestión	RSU
Capital Humano	El control y la planificación de los flujos del conocimiento (como el activo más importante de las universidades) implica la existencia de programas, procesos y espacios en los que se fomenta institucionalmente la transformación de conocimiento tácito en conocimiento explícito y generar nuevos conocimientos y aplicarlos en productos (innovación) En la gestión del conocimiento está implícitas las prácticas laborales	#de profesores con posgrado / #profesores con licenciatura Idioma Reconocimientos	
		Sistemas de evaluación estudiante/docente Estudiantes involucrados en proyectos de investigación Estudiantes involucrados en docencia Grupos de investigación Proyectos de investigación Equipos de investigación Formalmente reconocidos Apoyos Foros seminarios Congresos	
		Material didáctico Artículos Productos académicos Seminarios Patentes	
Capital organizativo	Corresponde a la organización la capacidad de coordinar, organizar y dirigir los flujos de conocimiento mediante el control y la planificación de sus activos que favorezcan la circulación y el aprovechamiento del conocimiento disponible para el intercambio y la mejora continua en la espiral ascendente de creación de conocimiento. Se habla de normas, estructura, gobernanza y procesos administrativos	Que esté disponible y sea de fácil acceso las leyes y los reglamentos que rigen la vida universitaria.	Legalidad Cumplir con las leyes y las regulaciones aplicables a la operación de las escuelas o facultades. Que esté disponible y sea de fácil acceso las leyes y los reglamentos que rigen la vida universitaria
		Que la escuela o facultad cuente con reglamentaciones internas que sean conocidas y reconocidas por la comunidad Reconocimientos acreditaciones y/o certificaciones de estándar internacional	
		Existencia de un código de ética Instancias o departamentos universitarios en los que se diriman de forma institucional conflictos que se deriven de discriminación o abuso Espacios académicos donde se trate el tema de la ética profesional (planes de estudio. Seminarios, publicaciones	Comportamiento ético Contar con una política institucional que fomente el comportamiento ético a todos los niveles de la organización.
		Instancias colegiadas toma de decisiones académicas Participación académicos en toma decisiones Puestos administrativos ocupados por académicos	
		Organigrama actualizado de la Escuela o Facultad. Contar con un plan de trabajo (plan de desarrollo) Misión, visión y objetivos estratégicos Existencia de instrumentos de gestión para la puesta en marcha, planeación y control de las	Gobernanza Se refiere al sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos. Puede incluir, tanto mecanismos de gobernanza formal basados en

		<p>actividades que se derivan de la toma de decisiones. # de Órganos o instancias colegiadas de decisión internas #Órganos de decisión unipersonales</p>	<p>estructuras y procesos definidos, como mecanismos informales que surjan en conexión con la cultura y los valores de la organización</p>
		<p># de contrataciones académicos permanentes / #contrataciones académicos temporales y/o precarias #contratación por concurso abierto / #contratación por otros medios #de profesores con posgrado / #profesores con licenciatura Programas de cobertura a la salud Sindicato o espacios de negociación para dirimir conflictos y para la mejora de las condiciones de trabajo.</p>	<p>Prácticas laborales: Contar con una política general de relaciones laborales sostenibles y satisfactorias que sea flexible a los requerimientos de los puestos según se requiera.</p>
		<p># de contrataciones permanentes / #contrataciones temporales y/o de confianza #contratación por adecuación a perfiles/ #contratación por otros criterios #de académicos en funciones administrativas / #administrativos no académicos Programas de cobertura a la salud Sindicato o espacios de negociación para dirimir conflictos y para la mejora de las condiciones de trabajo.</p>	
		<p># de contrataciones permanentes / #contrataciones temporales y/o de confianza #contratación por adecuación a perfiles/ #contratación por otros criterios Sistemas de evaluación incentivos a la calidad y al desempeño Programas de capacitación e integración a la vida universitaria Sistema de ascenso Programas de cobertura a la salud Sindicato o espacios de negociación para dirimir conflictos y para la mejora de las condiciones de trabajo. Trabajadores contratados por la universidad o externos</p>	
		<p>Sistemas de evaluación de desempeño académico Sistema de promoción, becas o apoyo para la formación en posgrados de calidad Sistemas de evaluación de desempeño Sistema de incentivos a la calidad y al desempeño administrativo Programas de apoyo a la carrera administrativa Sistemas de evaluación Sistemas de evaluación incentivos a la calidad y al desempeño para los trabajadores Programas de capacitación e integración a la vida universitaria</p>	

		<p>Programas de inmersión a la vida universitaria del estudiante de primer ingreso</p> <p>Programas de atención a la salud de los estudiantes</p> <p>Instancias de apoyo y asesoría psicológica o jurídica</p> <p>Sistemas de becas o apoyos económicos</p> <p>Costos y tiempos en los trámites</p> <p>Programas de seguimiento de egresados</p> <p>Información disponible y trámites expeditos</p> <p>Mecanismos que permitan recuperar las opiniones y las propuestas de los estudiantes respecto a la docencia, la administración y la vida universitaria</p> <p>Instancias estudiantiles de participación en las decisiones de la facultad</p> <p>Ferias o eventos culturales o deportivos en la facultad al año</p> <p>Reglamento estudiantil</p> <p>Sistema de transporte</p> <p>Cafeterías o comedores universitarios de calidad y precios bajos</p> <p>Biblioteca</p> <p>Acceso a internet gratuito</p> <p>Tiempo promedio de estancia en la facultad por estudiante por día (horarios extendidos)</p> <p>#de estudiantes por profesor por aula</p> <p>Tiempo promedio de estudios (ingreso a titulación)</p>	<p>Asuntos de consumidores Las Organizaciones que proporcionan productos y servicios, tienen responsabilidad hacia sus clientes. En el caso de las universidades los clientes son los estudiantes.</p>
Capital tecnológico	<p>La tecnología no se refiere solamente a la cantidad y la calidad de equipos sino más bien al aspecto de mayor capacidad de la organización para garantizar los flujos del los conocimientos a través del manejo de sus activos. La gestión del capital tecnológico refleja el saber cómo y el saber que hacer de la organización. Implica el uso y el acceso a la información y los medios para compartirla</p>	<p>Un documento en el que esté definida la política de comunicación y difusión de la información. Publicar en sus sitios web o en las memorias la información pertinente y de fácil acceso para sus grupos de interés</p> <p>Tener un sistema de información que sea de fácil acceso a los usuarios y sea útil para la toma de decisiones</p>	<p>Transparencia Contar con controles y procedimientos para la difusión y la comunicación de la información que es de interés para la comunidad</p>
		<p>Un documento en el que se establece el marco de la información: que regule la información, determine responsabilidades, determine las instancias y la temporalidad con la que se debe presentar.</p> <p>Informes financieros y/o de uso de recursos periódicos presentados en tiempo y forma a las instancias establecidas</p>	<p>Rendición de cuentas Tener definida la información financiera y sobre el uso de bienes materiales y determinar los tiempos, los mecanismos y las instancias encargadas de su recepción</p>
		<p>Sistemas de información: bases de datos, Infraestructura tecnológica</p> <p>Plataformas</p> <p>Intranet</p> <p>Paginas web actualizada</p>	
Capital Relacional			

Capital de Vinculación:	<p>Comprende la planificación, el desarrollo y la obtención de bienes o productos para la mejora de las partes interesadas y de los recursos de conocimiento a través del manejo de los activos que en este caso son las relaciones con el entorno.</p>	<p>Programas o proyectos de desarrollo empresarial en la facultad #de tesis o otras modalidades de titulación que tomen en cuenta la participación en proyectos de desarrollo empresas (video, exposiciones, memorias, etc) Grupos de investigación en torno a temas Prácticas profesionales en empresas Proyectos de incubadoras y emprendedurismo Asesorías y capacitación a empresas</p>	<p>Partes interesadas: El principio consiste en la identificación , el respeto, la consideración y la obligación de responder a los intereses de las organizaciones y los actores con los cuales la institución interactúa, a ellos se les denomina como partes interesadas o grupos de interés (stakeholders)</p>
		<p>Programas o proyectos de desarrollo a instituciones en la facultad #de tesis o otras modalidades de titulación que tomen en cuenta la participación en proyectos de desarrollo de instituciones (video, exposiciones, memorias, etc) Grupos de investigación en torno a temas Prácticas profesionales en instituciones Asesorías y capacitación a funcionarios</p>	
		<p>Programas de reducción de impacto ambiental reciclaje, reducción de consumo de insumos (energía, agua, papel y desechables, etc.) Participación de la facultad en diagnósticos e informes de impacto medioambiental Programas de sensibilización al cuidado del medio ambiente Incorporación de temas de desarrollo sustentable y medio ambiente en los programas educativos Ferias o foros en torno al tema en la facultad Participación en proyectos o en el desarrollo de empresas sustentables o productos que cuiden el medio ambiente. #de tesis o trabajos recepcionales que incorporan el medio ambiente o el desarrollo sustentable Participación de la universidad en foros en torno a temas de medio ambiente y desarrollo sustentable Pronunciamientos públicos de la universidad –o académicos- en dichos temas Grupos de investigación en torno a tales temas</p>	<p>Medioambiente</p>
		<p>Programas o proyectos de desarrollo social o comunitario en la facultad #de tesis o otras modalidades de titulación que tomen en cuenta la participación en proyectos de desarrollo social (video, exposiciones, memorias, etc) Grupos de investigación en torno a temas de desarrollo comunitario o multiculturalismo Programas educativos que incorporan tales temas como parte de los temas a trabajar Servicio social o prácticas profesionales en comunidades Enseñanza de culturas e idiomas originarias Cursos talleres servicios o programas de formación para la población</p>	<p>Participación activa en el desarrollo de la comunidad.</p>

		Participación de la universidad en foros en torno a temas de desarrollo comunitario	
		Tiempos de contratación y pago a proveedores Pago de servicios Mantenimiento del inmueble	Las prácticas justas de operación se refieren a la conducta en las transacciones y al establecer relaciones de respeto entre las organizaciones con las que se está en contacto para la operación tales como proveedores, contratistas, etc.
Capital Social	De acuerdo con este modelo de CI el capital social refiere al manejo de los flujos de las relaciones hacia al exterior, en el caso de las Empresas se habla de manejo de marca, para las IES, se trata del manejo de activos de relaciones en el aspecto de la difusión.	Participación de la universidad en los medios de comunicación Revistas o publicaciones de la facultad Participación en los temas de la agenda pública.	
		Convenios con otras universidades #de programas educativos certificados por organismos de calidad nacional o internacional Premios o reconocimientos Participación en congresos o foros internacionales Programas de posgrado de calidad reconocida internacionalmente Adopción voluntaria de normatividades internacionales para la mejora de la vida universitaria	Normas internacionales: Regir por normatividades internacionales, las actividades que no estén suficientemente reguladas en el marco legal nacional
		Campañas periódicas en pro de la equidad y el respeto a la diferencia Tesis o trabajos recepcionales que incorporan el debate de la ética y derechos humanos Participación de la universidad en foros en el que debate de la ética y/o temas afines –en los últimos 12 meses- Pronunciamientos públicos de la universidad –o académicos- en temas de ética Grupos de investigación en torno a temas de ética	Derechos humanos y Comportamiento ético

Elaboración propia basada en la propuesta RSU ANFECA y Modelo Intellectus (Bueno, 2000)

Resultados esperados.

Este cuadro síntesis que contiene la matriz de indicadores genéricos de gestión de Capital Intelectual vinculado a los principios y materias fundamentales de la Norma 26000:2010 de Responsabilidad Social adoptada por las Universidades bajo las siglas de RSU es la base para la elaboración de un guion de entrevistas y encuestas que serán aplicadas a estudiantes, académicos y trabajadores de las Facultades de Contaduría y Administración que participan en este estudio, y los resultados serán analizados por el equipo de investigadores responsable de cada Facultad elegida. Los resultados serán presentados como capítulos de libro para ser publicados en el próximo año.

El libro estará compuesto por capítulos según la información que se obtenga de las Escuelas o las Facultades de Negocios, contaduría y administración de cada uno de los países en los que se desarrollará el trabajo. Se propone que cada capítulo contenga la siguiente información:

- a. Antecedentes históricos y descripción general de la universidad en cuestión.
- b. Descripción del panorama general de las políticas de educación superior y/o marco general de las universidades
- c. Descripción general de la facultad o escuela en la que se realiza el estudio.

d. Resultados de la investigación.

e. Análisis y conclusiones.

Esta propuesta nos permitirá: tener información unificada para poder realizar la comparación entre universidades de distintos países y cumplir los objetivos de la investigación.

En el mismo sentido, para afianzar la vinculación con los académicos pertenecientes a las Universidades donde se realiza el estudio (investigadores anfitriones) y las redes de colaboración internacionales, estamos incluyéndolos como coautores de los capítulos correspondientes, siendo los integrantes del cuerpo académico los primeros autores en la coautoría del capítulo en cuestión.

Referencias Bibliográficas:

Bontis, M. (2000): Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. International Journal of Technology Management, vol. 18, Vol 5 y 6, pp. 433-462.

Bueno, Eduardo. (2002). La Gestión del Conocimiento Científico y Técnico en la Comunidad de Madrid. Un Proyecto en Marcha. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.

(2003). Gestión del Conocimiento en Universidades y organismos Públicos de Investigación. Ediciones de la Dirección General de Investigación - Consejería de Educación. Madrid, España.

Bueno, E., & Salmador, M., & Merino, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. Estudios de Economía Aplicada, 26 (2), 43-63.

Edwinsson, Leif y Michael S Malone (2003) El capital intelectual. Como identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Grupo Planeta (GBS), - 255 páginas

Inche Jorge y Alfonso Chung (2004) INDICADORES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial Vol. (7) 2: pp. 41-45 UNMSM ISSN: 1560-9146 (impreso) / ISSN: 1810-9993 (electrónico) disponible en http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/Vol7_n2/Pdf/a07.pdf

Kaplan, Robert & P. Norton, David. (2007). Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. Harvard Business Review. 85 disponible en https://www.researchgate.net/publication/243698062_Using_the_Balanced_Scorecard_as_a_Strategic_Management_System

Yenque Dedios Antolín (2015) Análisis y evaluación del capital intelectual en una universidad pública del Perú Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial 18(1): 53-67 UNMSM ISSN: 1560-9146 (Impreso) / ISSN: 1810-9993 (Electrónico) Disponible en http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/publicaciones/indata/v18_n1/pdf/a06v18n1.pdf

La educación superior pública y privada en américa latina y el caribe Instituto Internacional de Educación Superior de América Latina y el Caribe 2016) IESALC/UNESCO recuperado de <https://www.ses.unam.mx/curso2016/pdf/11-nov-IESALC.pdf>

Nueva Norma ISO 26000:2010 “Guía de Responsabilidad Social” s/f recuperado de <https://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>

Distintivo-RSU-ANFECA-2017 recuperado en <https://www.uv.mx/fca/files/2016/11/Distintivo-RSU-ANFECA-2017.pdf>