

Modelo de Gestión del Capital Intelectual para mejorar la dirección universitaria de educación a distancia en la Universidad Alas Peruanas periodo 2011

Intellectual Capital Management Model to improve the university direction of distance education at Alas Peruanas University, 2011 period

Janny Elsa Durand Peña  
Universidad Cesar Vallejo

**Resumen:**

La gestión del talento humano, es un proceso para incorporar nuevos talentos a las empresas para tener mayor número de empleados de alto potencial profesional y aumentar el valor de la empresa. Es una estrategia de las empresas más competitivas que permite a las empresas tener éxito en su productividad y relación con el cliente. El estudio se fundamenta en que se tendrá que resolver el problema planteado ¿Cómo la aplicación de un Modelo de Gestión del Capital Intelectual mejorará los servicios de la dirección universitaria de educación a distancia en la Universidad Alas Peruanas periodo 2011?. Para eso se formuló el Objetivo para dar respuesta al problema planteado determinar si la aplicación de un Modelo de Gestión del Capital Intelectual mejora los servicios de la dirección universitaria de educación a distancia en la Universidad Alas Peruanas periodo 2011. La metodología usada es la cuantitativa el diseño es no experimental el tipo de investigación aplicada el nivel de investigación es descriptivo la muestra de estudio fue 20 directivos de diferentes carreras de la Universidad Alas Peruanas. Se concluyo que según la encuesta aplicada que los directivos si desarrollan la capacidad investigativa

Palabras Clave: Gestión del talento Humano, Estrategia; Capital intelectual, Productividad.

**Abstract:**

The management of human talent, is a process to incorporate new talents to companies to have more employees with high professional potential and increase the value of the company. It is a strategy of the most competitive companies that allows companies to succeed in their productivity and relationship with the customer. The study is based on the fact that the problem will have to be solved. To what extent will the application of an Intellectual Capital Management Model improve the services of the university direction of distance education at the Alas Peruanas University in the 2011 period? formulated the Objective to give an answer to the proposed problem to determine if the application of an Intellectual Capital Management Model improves the services of the university direction of distance education in the Alas Peruanas University period 2011. The methodology used is the quantitative the design is not experimental the type of applied research the level of investigation is descriptive the sample of study was 20 directors of different races of the Alas Peruanas University. It was concluded that according to the applied survey that managers do develop investigative capacity

Keywords: Human talent management, Strategy; Intellectual capital, Productivity.

## **Introducción:**

La gestión del talento humano, fundamentado como proceso para seleccionar talentos nuevos en empresas para tener empleados profesionales que se desarrollen capacidades adecuadas para así darle un valor más competitivo a las empresas y potenciar el valor de la misma. Esto servirá como una estrategia de las empresas para aumentar su competitividad, especialmente en las transnacionales que buscan crecer por medio de los recursos humanos que desempeñan un papel importante para aumentar su valor. Hoy en día una empresa con talentos, es una empresa más competitiva y dispuesta a enfrentarse a otras situaciones. Las empresas del siglo XXI, crean planes para conseguir y retener los talentos de sus empresas, para no crear la fuga de cerebros, de las personas más válidas de sus empresas hacia la competencia. Por ello; en toda institución educativa la gestión del talento humano como factor de éxito es muy importante. Esto se deduce por cuanto las grandes universidades del mundo lo hacen, esto se evidencia con la calidad académica alcanzada. En ese sentido, la Universidad Alas Peruanas en cumplimiento de su visión y misión, tiene como uno de sus grandes objetivos la de gestionar el talento humano para alcanzar la calidad académica, de esa manera se mejoren los servicios educativos que brinda en todo el país, incluso en el mundo. La gestión del talento humano es el concepto del siglo XXI, sin embargo no se puede cuantificar su importancia, debido a que sus componentes son muy complejos, porque implica una serie de habilidades y capacidades del ser humano, y sus interrelaciones con sus semejantes, con su sistema estructural y relacional de la institución. El presente trabajo de investigación, trata de desarrollar un modelo de gestión del talento humano, con la finalidad de mejorar los servicios educativos, plantea un sistema administrativo académico, con la finalidad de adoptar conductas sobre los conocimientos que ellos ya tienen, si es necesario gestionar su aplicación para mejorar lo existente. En efecto el objetivo de esta investigación, servirá para ver las habilidades, capacidades y competencias del colaborador tanto del área de docentes y administrativos, que labora en esta casa de estudios, gestionar el talento humano que tiene, aprovechando adecuadamente su capacidad instalada, asignando tareas académicas de investigación y administración, integrando docentes y alumnos, que sirva como modelos de gestión a otras instituciones. Al mejorar los servicios educativos en la universidad mediante el desarrollo y aplicación del modelo de gestión del Capital Intelectual en la universidad, se incrementarán el número de ingreso de alumnos y por consiguiente los ingresos económicos de la universidad. Asimismo se mejora la imagen de la universidad en el plano académico e institucional, situación que también va a permitir el incremento de alumnos. La investigación se desarrolla fundamentada a los imperativos legales, tales como a las leyes existentes en el Perú, Ley Universitaria, Ley General de Educación y Estatutos internos de la Universidad donde se desarrolla la investigación, en sentido de que como institución que brinda educación superior, debe brindarla con calidad y formar alumnos para la transformación y evolución progresista de la sociedad y del país en su conjunto. La población universitaria de la

Universidad Alas Peruanas se verá beneficiada directamente por que se logrará un efecto sinérgico del equipo docente al direccionar sus capacidades, habilidades, competencias, valores, ética, moral, entre otros aspectos de su estructura cognitiva; hacia el mejoramiento del servicio educativo.

### **Materiales y métodos:**

El material que se utilizó para la investigación han sido las filiales que tiene toda la Universidad a nivel nacional. *Filiales:* Abancay, Andahuaylas, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cerro de Pasco, Chachapoyas, Chiclayo, Chimbote, Cusco, Huacho, Huancavelica, Huancayo, Huánuco, Huaraz, Ica, Jaén, Juliaca, Moquegua, Moyobamba, Piura, Pucallpa, Puerto Maldonado, Tacna, Tarapoto, Trujillo y Tumbes. *Unidades Académicas Descentralizadas:* Camana, Cañete, Celendín, Chepén, Chincha, Chosica, Chota, Iquitos, Mala, Majes, Tingo María, Pisco y Santa Cruz. Y las facultades en las cuales se aplicó la investigación fueron:

#### Facultad de Ciencias Agropecuarias

- ✓ Medicina Veterinaria

#### 2. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Educación y Humanidades

- ✓ Ciencias de la Comunicación
- ✓ Ciencias del Deporte
- ✓ Educación Básica
- ✓ Inglés

#### Facultad Medicina Humana y Ciencias de la Salud

- ✓ Medicina
- ✓ Enfermería
- ✓ Estomatología
- ✓ Farmacia y Bioquímica
- ✓ Gerontología Social
- ✓ Nutrición Humana
- ✓ Obstetricia
- ✓ Psicología Humana
- ✓ Tecnología Médica

#### 4. Facultad de Ciencias Empresariales

- ✓ Administración y Negocios Internacionales
- ✓ Ciencias Contables y Financieras

- ✓ Economía
- ✓ Turismo, Hotelería y Gastronomía

#### 5. Facultad de Derecho y Ciencia Política

- ✓ Derecho

#### 6. Facultad de Ingenierías y Arquitectura

- ✓ Arquitectura
- ✓ Ingeniería Aeronáutica
- ✓ Ingeniería de Agronegocios
- ✓ Ingeniería Ambiental
- ✓ Ingeniería Civil
- ✓ Ingeniería de Minas
- ✓ Ingeniería de Sistemas e Informática
- ✓ Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones
- ✓ Ingeniería Industrial
- ✓ Ingeniería Mecánica
- ✓ Ingeniería Macarrónica
- ✓ Ingeniería en Ciencias Marítimas Navales
- ✓ Ingeniería Zootécnica

La metodología usada es la cuantitativa el diseño es no experimental, y el nivel de la investigación es la descriptiva el muestreo fue pro balístico se aplicó el cuestionario de 07 preguntas para capital humano 07 preguntas para capital estructural y 06 preguntas para capital relacional. Se encuestaron a 20 personas.

### TRABLAS Y GRÁFICOS

N°	ENCUESTA SOBRE CAPITAL INTELECTUAL	PUNTAJE
<b>CAPITAL HUMANO</b>		<b>7</b>
01	¿Cómo califica la capacidad investigativa de su docente?	1
02	¿Cree usted que la universidad se interesa por la investigación?	1
03	¿Cómo califica las habilidades, capacidades y competencias de sus docentes?	1
04	¿Cómo califica el dominio de metodologías de sus docentes?	1
05	¿Cómo califica el Dominio TIC de sus docentes?	1
06	¿Cómo califica la creatividad y liderazgo de sus docentes?	1
07	¿Cuál es su apreciación sobre la cultura organizacional del personal administrativo?	1
<b>CAPITAL ESTRUCTURAL</b>		<b>7</b>
08	¿Cómo considera la infraestructura, libros y acceso a la biblioteca?	1

09	¿Cómo califica la disponibilidad y acceso hacia los laboratorios?	1
10	¿Cómo califica la calidad del servicio en los laboratorios?	1
11	¿Cómo considera la estructuración de las aulas respecto al desarrollo de clases?	1
12	¿Cómo califica el plan de estudios de su carrera profesional?	1
13	¿Cómo evalúa el banco de investigaciones realizadas por la universidad?	1
14	¿Cómo considera los sistemas propios y desarrollados por la universidad?	1
<b>CAPITAL RELACIONAL</b>		<b>6</b>
15	¿Indique el grado de satisfacción sobre los convenios con universidades extranjeras?	1
16	¿Indique el grado de satisfacción sobre los convenios con universidades nacionales?	1
17	¿Cómo evalúa la participación empresarial con la universidad?	1
18	¿Cómo califica usted la imagen que tiene la comunidad sobre la universidad?	1
19	¿Cómo califica la proyección social de la universidad?	1
20	¿Cómo evalúa usted las investigaciones trascendentes realizadas por la universidad?	1

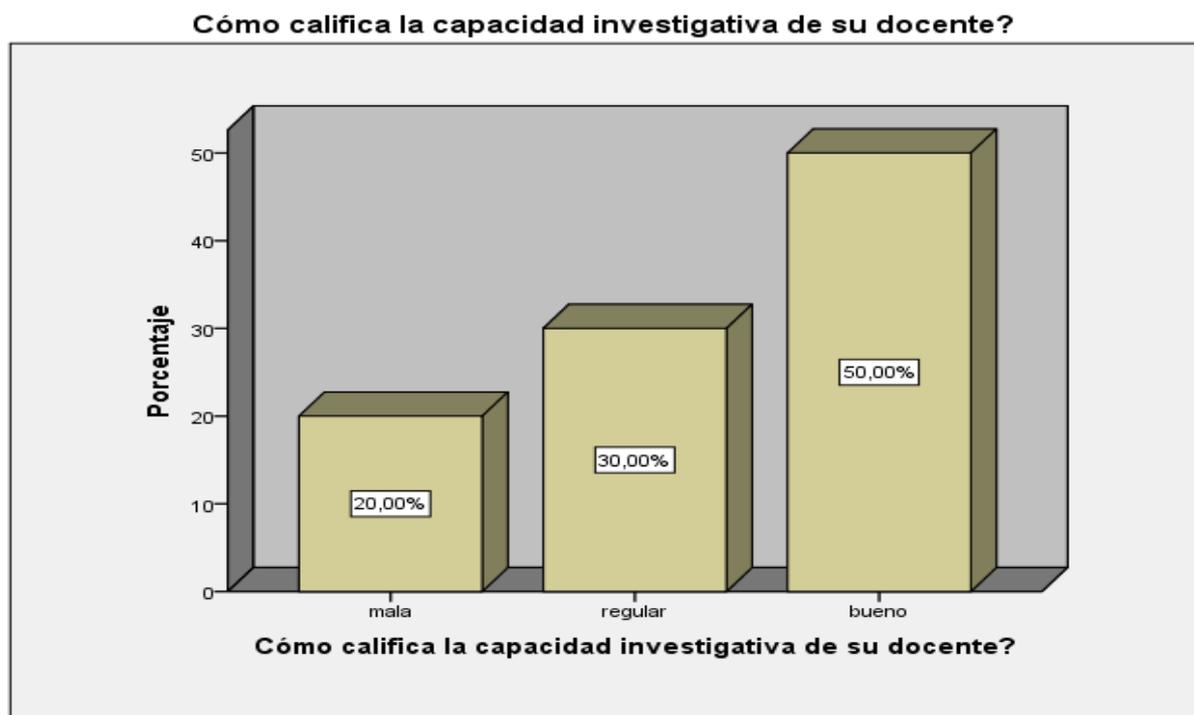
**Elaboración:** el investigador

## TABLAS Y FIGURAS CAPITAL HUMANO

### ¿Tabla N°1 Cómo califica la capacidad investigativa de su docente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	mala	4	20,0	20,0	20,0
	regular	6	30,0	30,0	50,0
	bueno	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 1

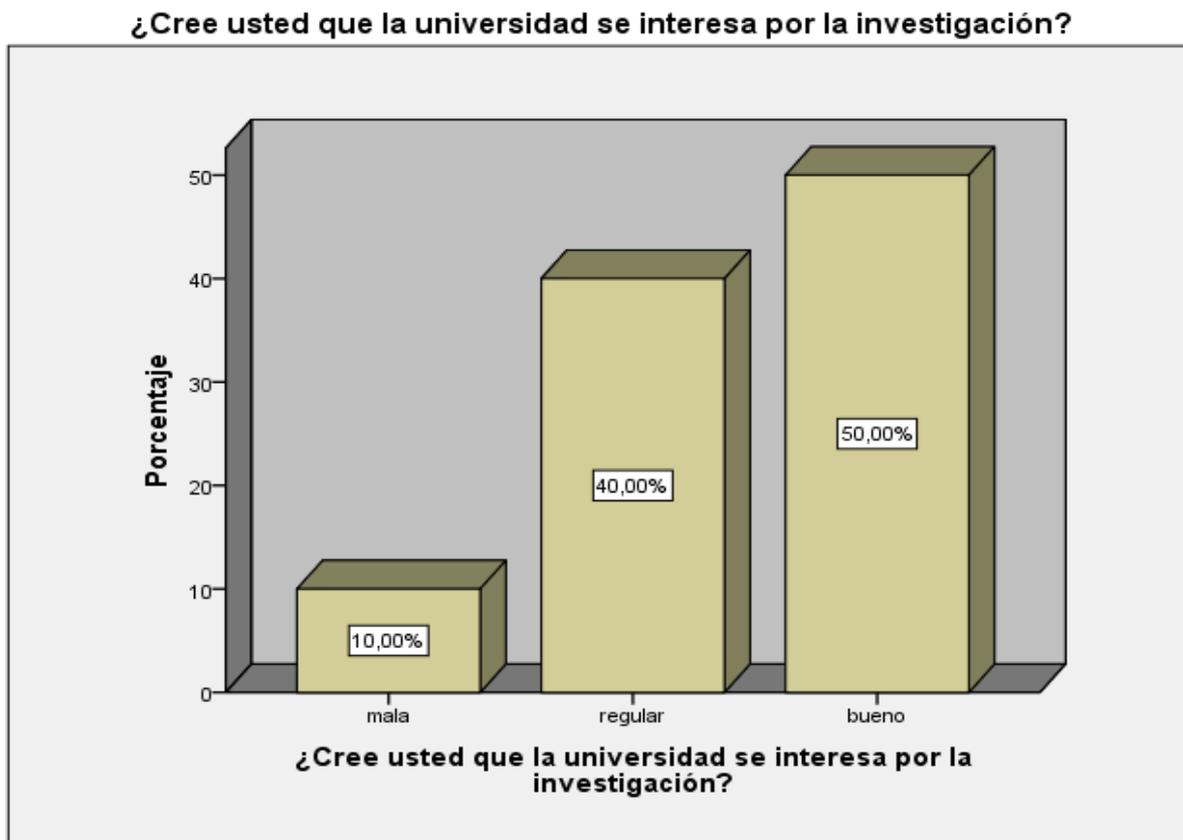


En la figura N° 1 Se observa a la pregunta cómo califica la calidad investigativa de su docente el 50% manifiesta que bueno mientras que el 30% dice regular y el 20% dice mala

**Tabla N°2 ¿Cree usted que la universidad se interesa por la investigación?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	mala	2	10,0	10,0	10,0
	regular	8	40,0	40,0	50,0
	bueno	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 2



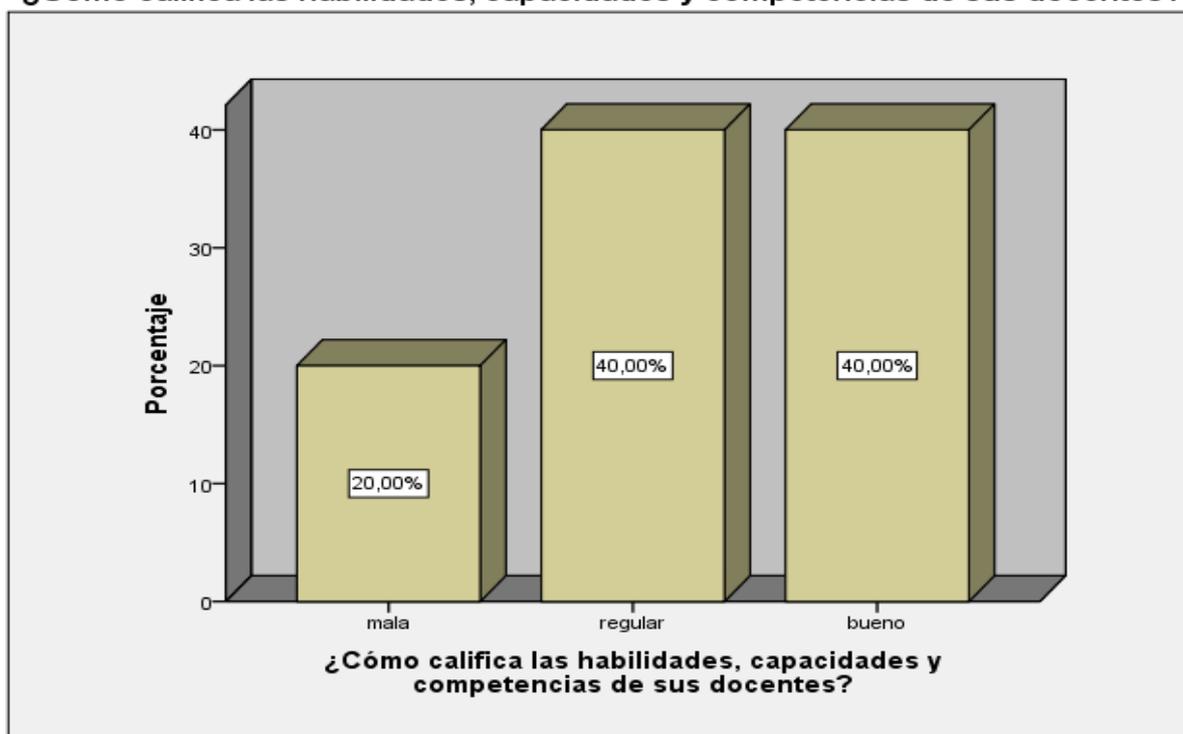
En la figura N° 2 Se observa a la pregunta cree Ud. Que la universidad se interesa por la investigación, el 50% manifiesta que bueno mientras que el 40% dice regular y el 10% dice mala

**Tabla N° 3 ¿Cómo califica las habilidades, capacidades y competencias de sus docentes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	mala	4	20,0	20,0	20,0
	regular	8	40,0	40,0	60,0
	bueno	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura N° 3

**¿Cómo califica las habilidades, capacidades y competencias de sus docentes?**



En la figura N° 3 Se observa a la pregunta cómo califica las habilidades, capacidades y competencias de sus docentes, el 40% manifiesta que bueno mientras que el 40% dice regular y el 20% dice mala.

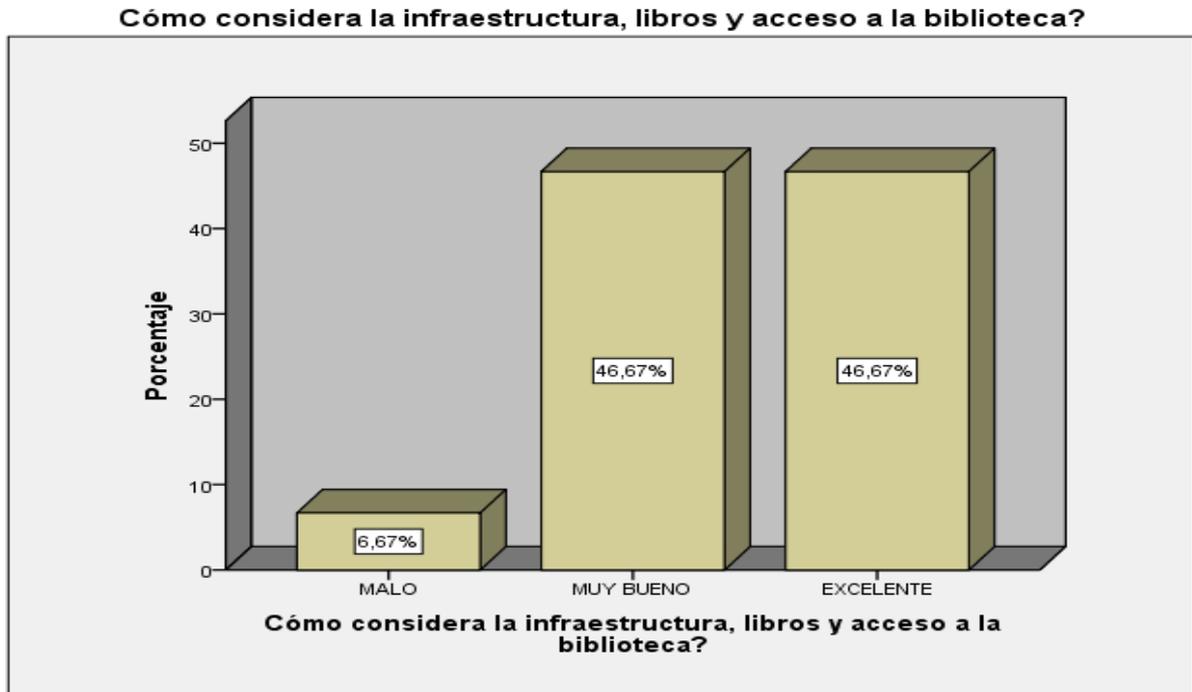
#### **TABLAS Y FIGURAS DE CAPITAL ESTRUCTURAL**

**¿Tabla N° 4 Cómo considera la infraestructura, libros y acceso a la biblioteca?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	6,7	6,7	6,7
	MUY BUENO	7	46,7	46,7	53,3
	EXCELENTE	7	46,7	46,7	100,0

Total	15	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura N° 4

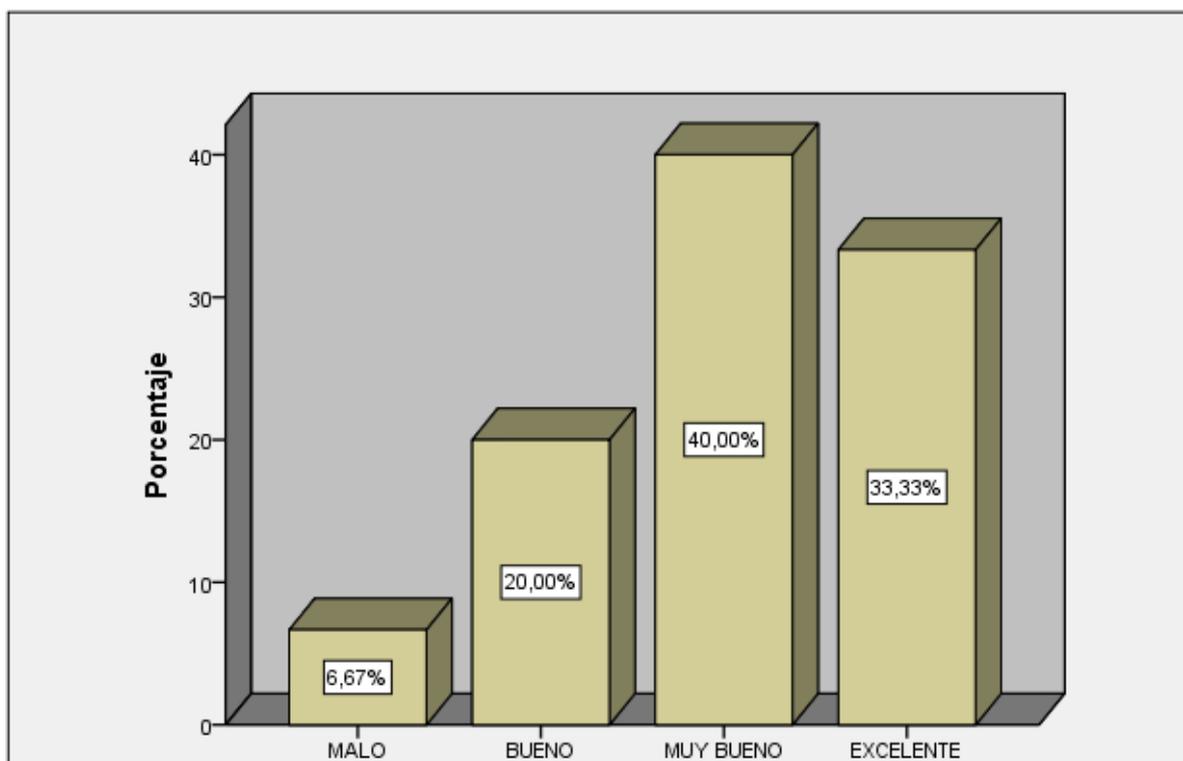


En la figura N° 4 Se observa a la pregunta cómo considera la infraestructura, libros y acceso a la biblioteca, el 46,67% manifiesta que excelente mientras que otro 46,67% dice muy bueno y el 6,67 % dice mala.

**Tabla N° 5 Cómo califica la calidad del servicio en los laboratorios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	6,7	6,7	6,7
	BUENO	3	20,0	20,0	26,7
	MUY BUENO	6	40,0	40,0	66,7
	EXCELENTE	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura N° 5



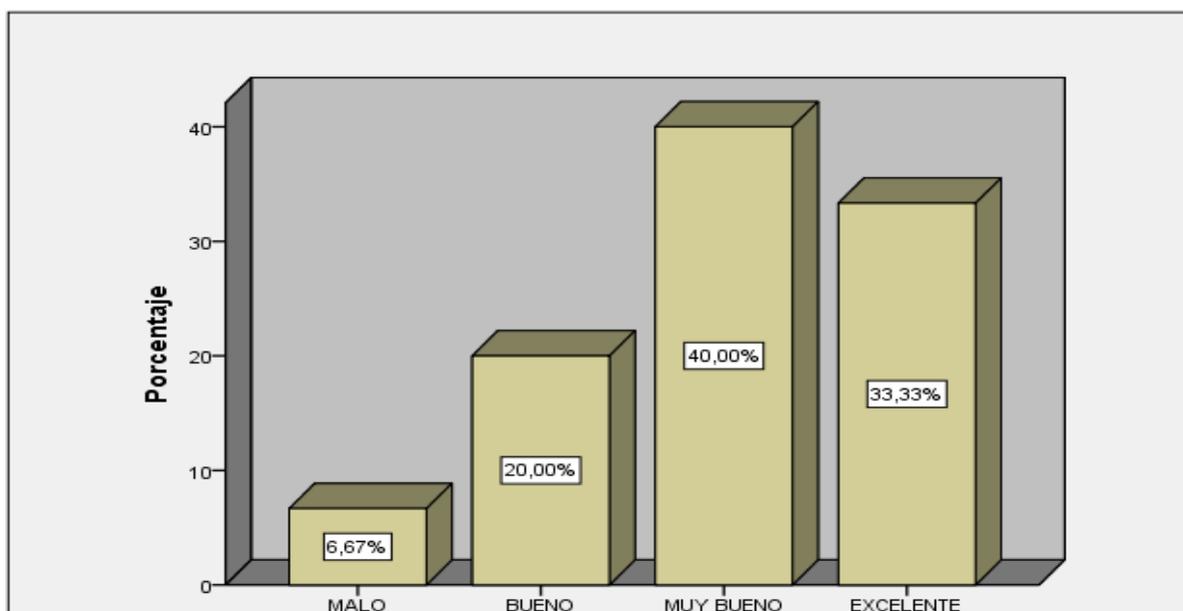
En la figura N° 5 Se observa a la pregunta cómo califica la calidad de servicio en los laboratorios, el 40% manifiesta que muy bueno, mientras que otro 33,33% dice excelente y el 20 % dice bueno y 6,67 manifiesta que mala

¿Cómo califica la disponibilidad y acceso hacia los laboratorios?

**Tabla N°6 Cómo califica la disponibilidad y acceso hacia los laboratorios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	6,7	6,7	6,7
	BUENO	3	20,0	20,0	26,7
	MUY BUENO	6	40,0	40,0	66,7
	EXCELENTE	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura N° 6



En la figura N° 6 Se observa a la pregunta cómo califica la calidad de servicio, el 40% manifiesta que muy bueno, mientras que otro 33,33% dice excelente y el 20 % dice bueno y 6,67 manifiesta que mala.

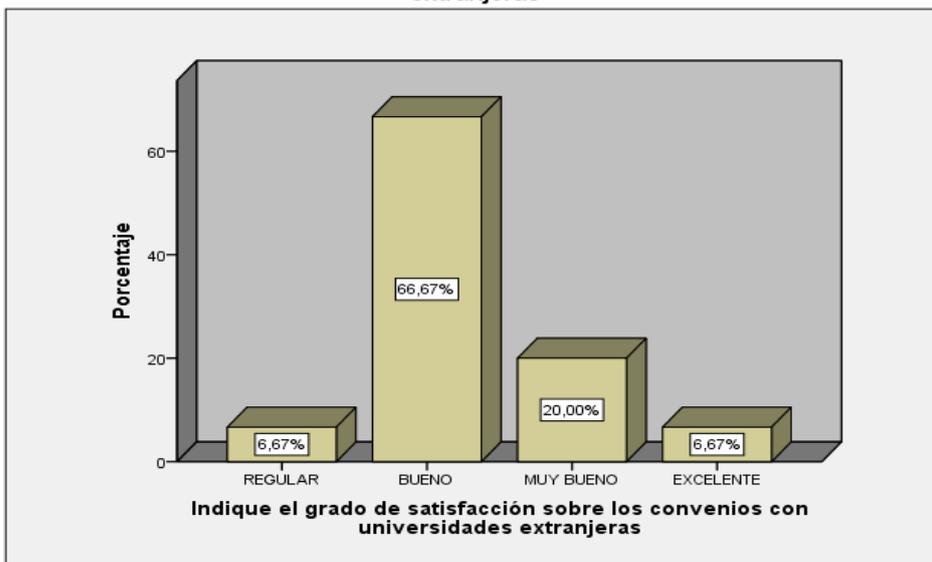
#### TABLAS Y FIGURAS DE CAPITAL RELACIONAL

**Tabla N° 7 Indique el grado de satisfacción sobre los convenios con universidades extranjeras**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	6,7	6,7	6,7
	BUENO	10	66,7	66,7	73,3
	MUY BUENO	3	20,0	20,0	93,3
	EXCELENTE	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura N° 7

**Indique el grado de satisfacción sobre los convenios con universidades extranjeras**



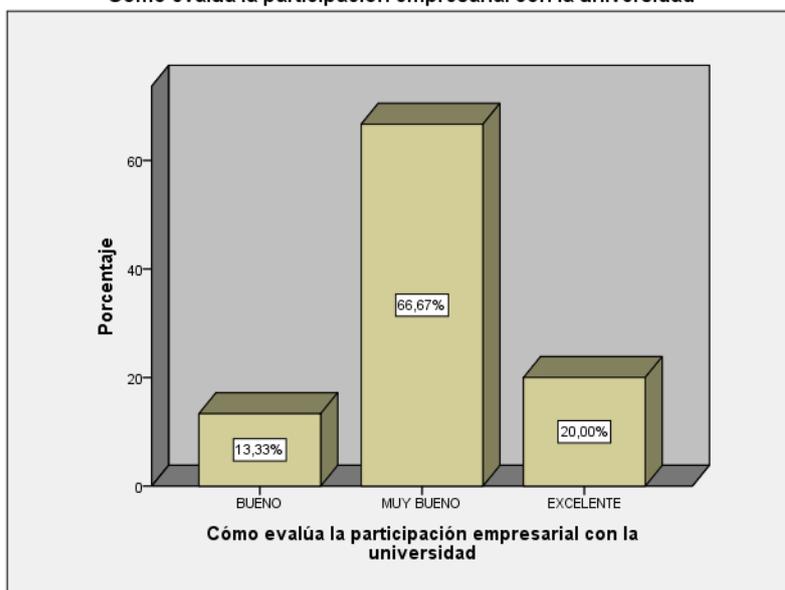
En la figura N° 7 Se observa a la pregunta cómo califica la calidad de servicio, el 66,67% manifiesta que bueno, mientras que otro 20 % dice muy bueno, el 6,67 % dice excelente y 6,67 manifiesta que mala.

**Tabla N° 8 Cómo evalúa la participación empresarial con la universidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BUENO	2	13,3	13,3	13,3
MUY BUENO	10	66,7	66,7	80,0
EXCELENTE	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Figura N° 8**

**Cómo evalúa la participación empresarial con la universidad**

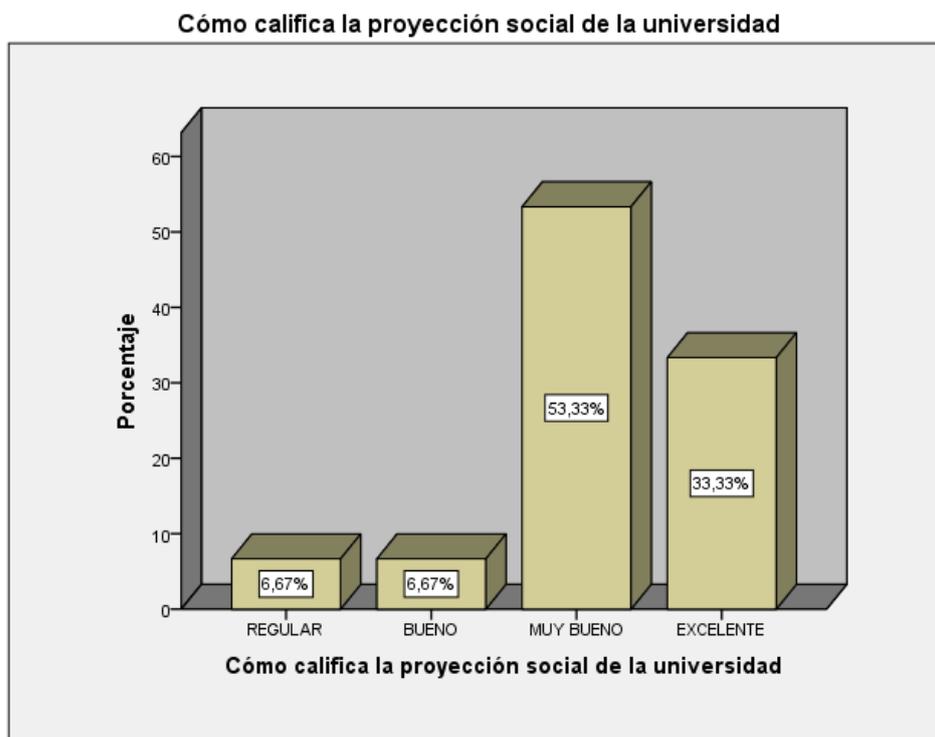


En la figura N° 8 Se observa a la pregunta cómo evalúa la participación empresarial de la Universidad, el 66,67% manifiesta que muy bueno, mientras que otro 20 % dice excelente mientras que , el 13,33 % que es buena.

**Tabla N° 9 Cómo califica la proyección social de la universidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	6,7	6,7	6,7
	BUENO	1	6,7	6,7	13,3
	MUY BUENO	8	53,3	53,3	66,7
	EXCELENTE	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura N° 9



En la figura N° 9 Se observa a la pregunta cómo califica la proyección social de la universidad, el 53,33% manifiesta que muy bueno, mientras que otro 33,33 % dice excelente mientras que , el 6,67 % manifiesta entre bueno y regular.

H1: El modelo de Gestión del Capital Intelectual permitirá mejorar la dirección universitaria de educación a distancia en la Universidad Alas Peruanas periodo 2011

H0: El modelo de Gestión del Capital Intelectual no permitirá mejorar la dirección universitaria de educación a distancia en la Universidad Alas Peruanas periodo 2011

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	41,157	10	,000
Razón de verosimilitud	39,160	10	,010
Asociación lineal por lineal	8,545	1	,002
N de casos válidos	20		

Fuente: cuestionario

Al observar los resultados vemos que el chi calculado (41,57) es mayor que chi tabla (3,8415), el sig bilateral es menor que 0,05. Afirmando que: El modelo de Gestión del Capital Intelectual permitirá mejorar la dirección universitaria de educación a distancia en la Universidad Alas Peruanas periodo 2011. Probandose la hipótesis alterna y rechazando la Hipótesis nula.

## Discusión

Sistema informático de control de asistencia docente, cada carrera profesional cuenta con un plan de estudios y metodología silábica, manuales didácticos por asignatura elaborados por los docentes y aprobados por las autoridades de la universidad.

Es el conjunto de conocimientos que, básicamente, son propiedad de la organización y que permanece en ella a pesar de que las personas la abandonen, ya que es independiente de éstas, aunque ellas, en su interacción social, lo generen. En la Universidad el Capital Estructural está relacionado con los recursos bibliográficos y documentales, archivos, sistemas y procedimientos de gestión, la cultura y los valores, las bases de datos, los desarrollos técnicos y otros medios intangibles disponibles en Facultades, Departamentos, Institutos, Centros, Laboratorios y otras dependencias.

Bueno, E. (2003), recomienda que, se debe prestar atención especial al capital humano como medio para rentabilizar y proyectar hacia el futuro la inteligencia, el talento y el trabajo de todos sus miembros, como propuesta de valor de la entidad.

Asimismo, en ese mismo sentido, Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995), señala que el conocimiento gana en transmisibilidad y en capacidad de socialización para ser usado, en este caso, por los participantes de los centros universitarios e investigadores, lo que hace factible su enriquecimiento en una espiral ascendente de creación de conocimiento, y mejora continua.

**Capital Relacional:** De acuerdo con Castells, M. (2000), es el conjunto de relaciones que tiene la institución con los diferentes agentes sociales de su entorno y que le reporta valor. Estas relaciones pueden ser económicas, culturales, científicas, políticas, etc. En consecuencia, el

Capital Relacional está directamente vinculado a la capacidad de la universidad para integrarse en su entorno socioeconómico y desarrollar redes de variada índole, que son las que construyen la red social de nuestro tiempo.

El fundamento epistémico de los resultados tiene su extensión capital humano, en base a la aplicación del instrumento las respuestas radican en forma abundante en lo que es bueno, contrastado con lo que manifiesta Manrique (2014) .El capital humano de una persona se calcula como el valor actual de todos los beneficios futuros que espera obtener esa persona con su trabajo hasta que deje de trabajar. Esto sumado al capital financiero representa la riqueza total de una persona.

## **CONCLUSIONES**

1. El Modelo de Gestión del Capital Intelectual mejora los servicios de la dirección universitaria de educación a distancia en la Universidad donde se desarrolla el estudio. Las encuestas y las teorías y fundamentos académicos sobre los que se erige el Capital Intelectual se relacionan con los servicios académicos y administrativos. Conceptos que permite comprender la relación existente y determinar los elementos para la aplicación del modelo de gestión.
2. La situación actual de los servicios de la dirección universitaria de educación a distancia en función del docente y personal administrativo es positiva en la Universidad en estudio. Las encuestas al personal docente y administrativo así lo demuestran. La adecuada gestión del Capital Intelectual está contribuyendo al desarrollo de DUED.
3. El modelo de gestión de Capital Intelectual es adecuado en la dirección universitaria de educación a distancia en la Universidad Alas Peruanas. Así se evidencia los resultados de la encuesta. El modelo de Capital Intelectual diseñado contribuye al mejoramiento de los servicios académicos que presta la DUED, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación planteada.
4. Una metodología de gestión del Capital Intelectual en el direccionamiento universitario de educación a distancia contribuye en la mejora de los servicios de la universidad Alas Peruanas. De acuerdo con los resultados de la encuesta el 80% de los encuestados indican que el capital intelectual ha mejorados los servicios educativos de la universidad, por lo que se demuestra la efectividad del modelo que se aplica.
5. La dirección Universitaria de educación a distancia. Pone de manifiesto el buen modelo de gestión en la Universidad Alas Peruanas periodo 2011

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

01	Arbonies, Ángel Luis (2006). Conocimiento para Innovar, La Sociedad del Conocimiento. Pag. 54-55
02	Avaro, Dante. (2000). La economía y su <b>gestión</b> teoría y desarrollo, Conacyt, pág. 28.
03	Azofra Palenzuela, V.; Prieto Moreno, B.; Santidrián Arroyo, A. (2001). "Los indicadores de rendimiento y su contribución a la creación, medición y valoración de Capital Intelectual. Estudio de un caso", Taller de "Nuevas tendencias en dirección de empresas". <a href="http://www2.eco.uva.es/ecadem/dt.htm">http://www2.eco.uva.es/ecadem/dt.htm</a>
04	Bontis, N., Chua, W. C., Richradson, S. (2000). Intellectual capital and Business performance in Malasyan Industries. Journal of Intellectual Capital Vol. N° 01.
05	Echevarria, J. (2007). Modelo de Capital Intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio. Barcelona, España: Paidos.
06	Bueno Campos, E. (2001). Gestion del conocimiento en universidades públicos de investigación
07	Milquiades, E. (2008): El capital de trabajo intangible en la competencia actual. Boletín Estudios Económicos Deusto, Vol. LIII, n.º 164, agosto, pp. 207-229
08	Bueno, E. (2003). Enfoques principales y tendencias en dirección del conocimiento (Knowledge management), en R. Hernández (ed.): Dirección de Conocimiento: Desarrollo Teórico y aplicaciones, Ediciones de Coria. Fundación Xavier de Salas, Trujillo, pp. 21-54
09	Castells, M. (2000): La era de la información. Vol. 1. La sociedad red, Alianza Madrid.
10	Cegarra Navarro, Juan Gabriel y Rodrigo Moya, Beatriz (2004). Componentes de éxito del aprendizaje grupal en el Capital Intelectual. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa
11	Chiavenato, I. (2014 ): Dirección de Recursos Humanos. Ed. McGraw-Hill, México.
12	Chiavenato, I. (2002): Gestión Del Talento Humano. Ed. Pretice Hall, Bogotá
13	Coca, Adriana y Chaminade, Cristina (2006). Innovación y Gestión del Capital Intelectual en una empresa multinacional: Caso Unión Fenosa. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Autónoma de Madrid.
14	De Pablos, Patricia (2002). Evidence of Intellectual Capital Measurement from Asia , Europe and Midlle East.
15	Diaz Muñante, Jorge Raul (2001). Modelo de Gestión aplicado a la universidad pública en el Perú.
16	Constantino,G.(2009). El Capital Humano : Gestión talento humano .
17	Edvinsson, Leif y Malone, Michael S. (2004). El Capital Intelectual. Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa. Colombia: Norma.
18	Fornell, C. (2000). Customer asset management, capital efficiency, and shareholder value: performance measurement, past, present and future. Conferencia en la

	Universidad de Cambridge, 20 Julio de 2000 Inglaterra. Documento en Internet: <a href="http://www.cranfield.ac.uk/som/cbp/claeskeynote.htm">http://www.cranfield.ac.uk/som/cbp/claeskeynote.htm</a> .
19	Gonzales Millan Joe javier (2009). El Capital Intelectual y sus indicadores en la universidad pública. Hitos de Ciencias económico Administrativas. Universidad Nacional de Colombia.
20	Hellstrom, Tomas and Husted, Kenneth. (2004). Mapping knowledge and intellectual capital in academic environments: A focus group study. Journal of Intellectual Capital; 5, 1; BI/INFORM Global. pg. 165
21	Kaplan, R. y Norton, D. (2004). La Disponibilidad Estratégica de los Activos Intangibles. Harvard Deusto Business Review, pp. 38.
22	Leitner, Karl-Heinz (2004). Intellectual capital reporting for universities: conceptual background and application for Austrian universities. Research Evaluation, volume 13, number 2, august 2004. 129-140. Beech Tree Publishing.
23	LEV, B. (2001): "Intangibles: Management, Measurement, and Reporting". Brookings Institution Press. Washington, D.C. Págs.7, 33, 43, 80, 93, 106 y 107.
24	Lovera Dávila, Daniel Florencio (2006). Aplicación del modelo de gestión del conocimiento. Revista del Instituto de Investigaciones FIGMMG Vol. 9, N° 17 intelect a las actividades de investigación del IIGEOUNMSM.
25	Low Jonathan y Kohen Kalafut Pam. (2004). La ventaja invisible, Ediciones Urano, Barcelona.
26	Martínez, A. y Pérez, M. (2002). "El control de la eficiencia en las actividades de I+D de la empresa industrial española". Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. N° 13. Septiembre-Diciembre. Págs.: 499-518.
27	Martínez, Francisco, et. al. (2003) <b>Gestión</b> estratégica del conocimiento en <b>Gestión</b> del Conocimiento, Salamanca, España, AUIP.
28	Navas López, J. E. (2000). "Caracterización y tipología del Capital Intelectual en la empresa", VII Congreso de Economía Regional de Castilla y León, Soria, 23 al 25 de Noviembre de 2000.
29	Organización de las Naciones Unidas. (2002). Integrated and coordinated implementation and follow-up of major. United Nations conferences and summits. Nueva York, Estados Unidos de América, 10 y 11 de mayo de 1999, p. 18. Consultado en internet en la página <a href="http://www.un.org/documents/ecosoc">www.un.org/documents/ecosoc</a> .
30	Roure, J. y Rodríguez, M. (2000). Aprendiendo de los mejores. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
31	Viedma Marti, José María (2006). Gestión del Conocimiento y del Capital Intelectual.
32	Von Roth, Andrea (2000). Gestión del conocimiento y la competitividad en los 90.
33	Wah, L. (2000). Mucho más que una moda. Revista Gestión, 2, pp 63-71.