

DEPÓSITO LEGAL ppi 201502ZU4666

*Esta publicación científica en formato digital  
es continuidad de la revista impresa*

ISSN 0041-8811

DEPÓSITO LEGAL pp 76-654

# Revista de la Universidad del Zulia



Fundada en 1947  
por el Dr. Jesús Enrique Lossada

**Ciencias**  
**Exactas,**  
**Naturales y**  
**de la Salud**

**Año 6 N° 15**

Mayo - Agosto 2015

Tercera Época

Maracaibo - Venezuela

# Estrategias para desarrollar el capital intelectual en la educación universitaria en Ciencias de la Salud

*Diego Muñoz Cabas\**, *Liliam González\**, *Judith Aular\*\**,  
*Noris Acosta\**, *María Elena Sánchez\**, *Néstor Andrades\**

---

## RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar el capital intelectual en el contexto educativo universitario en ciencias de la salud a partir de las estrategias para su desarrollo. La metodología se ubica en el paradigma crítico-reflexivo, se utilizaron las técnicas del análisis de contenido de las teorías de Viedma (2001), Stewart (1998), Orozco (2003), Núñez (2005) y Edvinsoon y Malone (2005). Se develaron las estrategias tendentes a fortalecer el capital intelectual en la organización educativa en ciencias de la salud: construcción del conocimiento, integridad, compromiso institucional y gestión intelectual. En conclusión, se demanda una responsabilidad compartida, a través de la interconexión entre la universidad con el estado venezolano y contralores sociales, a fin de asumir compromiso en la indagación e intervención de los problemas de su entorno; potenciando, una gerencia educativa universitaria centrada en el capital intelectual dentro de principios de justicia, equidad y corresponsabilidad con los escenarios socio-comunitarios inherentes a la acción de la salud.

**PALABRAS CLAVE:** Capital intelectual; educación universitaria; ciencias de la salud; estrategias gerenciales; tendencia gerencial.

\* Escuela de Medicina. Facultad de Medicina. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela. Correo: diego\_smc77@hotmail.com

\*\* Vicerrectorado Académico. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.

# *Strategies for developing the intellectual capital in higher education in Health Sciences*

---

## ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the intellectual capital in the context of university education in health sciences from their development strategies. The methodology is the critical-reflective paradigm, we used the techniques of content analysis of the theories of Viedma (2001), Stewart (1998), Orozco (2003), Nunez (2005) and Edvinsohn and Malone (2005). It unveiled the strategies to strengthen the intellectual capital in educational organization: construction of knowledge, integrity, commitment and management institutional intellectual. In conclusion, it demands a shared responsibility across the interface between the university and the state comptroller Venezuelan social commitment to take screening and intervention in the problems of their environment, promoting a college-centered educational management intellectual capital within the principles of justice, fairness and responsibility with the socio-community.

**KEYWORDS:** Intellectual capital; higher education; health sciences; managerial strategies; management trends.

## Introducción

El capital intelectual se centra en crear, conseguir y gestionar eficazmente todos aquellos activos intelectuales necesarios para conseguir los objetivos de la empresa y llevar a término con éxito sus estrategias, es decir, en una forma más detallada se orienta en facilitar y gestionar las actividades relacionadas con el conocimiento tales como su creación, captura, transformación. Autores como Viedma (2001), centra su función en planificar, poner en marcha, operar y controlar todas las actividades y programas relacionados con el conocimiento, que requiere una gestión eficaz del capital intelectual.

Tal como refieren Aguilera, Díaz y Hernández (2011), las universidades, por su propia naturaleza están concebidas para explorar e investigar en nuevos ámbitos, disponer de tiempo para la creatividad, la crítica, generación de nuevas ideas y promoción del aprendizaje, por tanto, a diferencia de los sectores productores de artículos de consumo o bienes de producción, en la educación universitaria la incorporación de nuevas y mejores tecnologías no genera forzosamente sustitución de factores (por ejemplo, tecnología por docentes), ni incrementa necesariamente la productividad de todos los factores y tampoco reduce sustancialmente el tiempo de producción del bien, es decir, al formación de ingenieros, médicos, físicos, o productos intelectuales.

Estos planteamientos, permiten afirmar, que el capital es el pilar que sostiene la cónsona gestión de las casas formadoras del talento humano en salud, lo cual se ha caracterizado por ser el pensamiento estratégico más utilizado por la mayoría de las

empresas para proyectar estrategias que permitan avanzar hacia el futuro de una manera satisfactoria, representada por una perspectiva integrada de la organización con criterios de calidad y creatividad; de este modo, el capital intelectual en el proceso gerencial de la educación superior, ubica el tema como recurso esencial para elevar la competitividad de la organización educativa.

En este sentido, Urribarri y Martínez (2009), afirman que las organizaciones para que sean eficaces necesitan un sentido de finalidad que todos sus integrantes deben conocer; éstos a la vez experimentan una fuerte sensación de pertenencia; para ello, el capital intelectual de los actores implicados en el hecho educativo, es una cualidad que puede ser utilizada en la elaboración de planes o proyectos, diseñados para alcanzar las metas futuras usando efectivamente los recursos disponibles; comenzar a pensar acerca de las necesidades futuras de los estudiantes, la forma como pueden prestar un mejor servicio formativo, la manera como se relacionan las actividades que se realizan actualmente y lo que se necesita hacer en diferentes escenarios.

De acuerdo a lo planteado, se hace necesario que las universidades fomenten estrategias para el desarrollo del capital intelectual, orientado a las tendencias de cambios del entorno, a través de la identificación de habilidades y capacidades de los estudiantes y profesores para alcanzar objetivos estratégicos que garanticen su posicionamiento. Aun cuando el capital intelectual, constituye la base de negociaciones mediante la administración de las capacidades en general y para la solución exitosa de los problemas en forma eficiente y veraz.

Partiendo de lo anterior, el capital intelectual es un activo fundamental para el desarrollo eficiente de las organizaciones, que al hacerlo complementario del proceso gerencial, potencia el talento humano de la institución educativa como activo básico para soportar las operaciones de las empresas y promover su productividad, representando la misma un pilar fundamental para el desarrollo de objetivos y metas organizacionales.

En ciencias de la salud, para Torres, Cruz y Hernández (2014), el compromiso con el desarrollo del conocimiento es una responsabilidad ineludible de los profesionales en salud, por lo cual debe ocurrir en su formación y en el ejercicio profesional. Por ello, la práctica clínica demanda una actitud reflexiva que conlleva al mejoramiento continuo en los procesos de atención en salud. Este contexto, donde convergen la formación y la prestación de servicios, genera el interés por indagar las prácticas institucionales que aporten a la comprensión y abordaje de la capacidad de investigación clínica y a la exploración del concepto y la gestión del conocimiento.

El objetivo de este artículo es analizar el capital intelectual en el contexto educativo universitario en ciencias de la salud a partir de las estrategias para su desarrollo.

## **Metódica de la investigación**

La metodología se ubica en el paradigma critico-reflexivo; investigación de tipo documental. Se utilizaron las técnicas del análisis de contenido de las teorías de

Viedma (2001), Stewart (1998), Orozco (2003), Núñez (2005) y Edwinsoon y Malone (2005). La categoría de análisis fue el capital intelectual en el contexto universitario, a partir de la subcategoría: estrategias para su desarrollo. De igual forma, se tomaron como teorías complementarias las declaraciones normativas que rigen la investigación universitaria entre estos: Conferencia Mundial de Educación Superior (2009), Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación Proyecto Nacional Simón Bolívar (2007) y Plan de Desarrollo Estratégico y Transformación de la Universidad del Zulia (2003).

### **A manera de resultados**

Como resultado del análisis de contenido aplicado a los documentos que sustentan la investigación, se develan las estrategias para lograr el fortalecimiento del capital intelectual en la organización educativa, sistematizados a continuación (Gráfico 1):

**GRAFICO 1. Estrategias para desarrollar el capital intelectual  
En contextos universitarios en ciencias de la salud**



Fuente: Elaboración propia (2016).

## **Construcción del conocimiento**

La construcción del conocimiento es la capacidad que tienen la universidad para generar nuevo conocimiento, llevarlo a ser aplicado por el talento humano y materializarlo en acciones que lleven a nuevos productos, servicios o sistemas de producción dirigidos a los beneficiarios en espacios sociales y comunitarios; se parte del supuesto que la universidad no puede crear producir e innovar sin profesores, estudiantes, empleados, obreros y egresados dispuestos a ejercer acciones tendentes al cambio y la transformación educativa.

Para aproximarse a su construcción, es preciso conocer las modalidades en las que se presentan el conocimiento en las organizaciones. Huaillani (2014) y Sandoval (2013), proponen el conocimiento tácito y explícito. El conocimiento explícito, es aquel representado fuera de las personas y es por lo tanto codificado, articulado, accesible y transferible sin mediar un intercambio personal como son los documentos, libros, presentaciones entre otros, de tal forma que puede ser estructurado, almacenado y distribuido. Por el contrario, el conocimiento tácito, por sus características y naturaleza, requiere ser gestionado de manera particular, ya que es un conocimiento inherente a la persona que no puede ser representado por medios externos a la misma; está determinado por información, creencias, cultura, valores, sabiduría, capacidad, creatividad, experiencia entre otros; es decir, es difícil de expresar, estructurar, almacenar y distribuir.

En este orden, según Núñez (2005), el proceso comienza con la creación de equipos cuyos miembros comparten sus experiencias y configuraciones cognitivas; ellos a través de sesiones sucesivas de diálogos significativos, donde enuncian sus perspectivas y revelan el conocimiento tácito que de otra manera sería fácil comunicar; lo que compromete a la gerencia universitaria a generar espacios para reflexionar sobre la visión del conocimiento que se debe fomentar entre los estudiantes. Además, debe servir como plataforma para formular estrategias orientadas a adquirir, crear, reformular, socializar y aplicar en la estructura organizacional.

Es por ello, que Tamayo (2014), reconoce que para el desarrollo verdadero del Capital Intelectual en Instituciones de Educación Superior, se requiere de elementos promotores y de participación en círculos de comunidades investigativas, propias de las diferentes ciencias del saber que comprometan al capital humano como eje de desarrollo social.

## **Fomentar la integridad**

El capital intelectual prospera en las organizaciones con alto nivel de integridad, siendo ésta el fundamento de la ventaja estratégica basada en la creación del conocimiento, innovación y colaboración de los actores universitarios involucrados; es decir, el gerente educativo íntegro, busca siempre el desarrollo holístico de profesores y estudiantes, se esfuerza en generar solución adecuada a las

necesidades surgidas y está siempre dispuesto a emprender acciones con beneficio colectivo. En efecto, en el marco educativo, quienes propician el capital intelectual, deben ser personas íntegras y colaboradoras; dos condiciones esenciales para crear y transferir nuevos conocimientos hacia las personas e implementar innovación para actuar dentro de los valores humanos fundamentales.

#### Compromiso entre los miembros de la comunidad universitaria

En apreciación de Núñez (2005), el compromiso organizacional es sentido de identidad y pertinencia con la institución universitaria orientando la prosecución de los objetivos declarados en la filosofía de gestión; en este sentido, el compromiso y las contribuciones de profesores, estudiantes, empleados y obreros como miembros de la comunidad universitaria, está en relación directa a las actitudes y forma de ver, sentir y pensar las implicaciones de su acción con la reputación institucional.

Bajo estos planteamientos asume vigencia lo formulado por Ramos (2011), al afirmar que es imprescindible el fortalecimiento y desarrollo de la sólida cultura organizacional de servicio al interior de la institución universitaria, destinada a modificar los paradigmas establecidos para sensibilizarla ante las circunstancias y requerimientos del entorno, a los fines de lograr en ella la adopción de medidas propulsoras de la innovación integral de sus procesos, a fin que la universidad pueda seguir ejerciendo su papel central en el desarrollo de la nación.

Se observa entonces la necesidad sentida de lograr integrara a los distintos actores de la educación universitaria, con el propósito que puedan diseñarse y aplicarse estrategias que vayan encaminadas al desarrollo nacional; ahora bien, en el área de salud, es aun más demandante, pues es la universidad quien al tener espacios docentes en las instituciones públicas de salud debe aportar soluciones procedimentales y actitudinales a las situaciones problemáticas que se hallan en el mencionado sector.

### Gestión del intelecto

En palabras de Quinn y Anderson (2003), la capacidad de gestionar el intelecto humano y convertirlo en servicios y productos útiles, representa la técnica directiva esencial que garantiza el éxito organizacional centrado en capacidades intelectuales del talento humano y no en los activos físicos. Desde este punto de vista, el intelecto profesional cultivado en las casas formadoras de educación universitaria, genera la mayor parte de valor en la nueva economía desde la perspectiva humana y social, observando sus ventajas de manera inmediata en los grandes sectores que reciben los beneficios del servicio educativo.

En la misma línea, como refieren Barrios, Lopez y Pirela (2015), la gestión del conocimiento se ha convertido en un aspecto relevante en la organización de hoy, pues contribuyen a que sean más competitivas y que a la vez mantengan en su interior los conocimientos generados por cada uno de sus actores. Constituye este

un círculo virtuoso que se construye con tres fases: asimilación, potenciación y liberación.

La asimilación hace referencia al proceso de identificación, captación, registro, estructuración y clasificación del material intelectual generado en varias dimensiones y funciones; la potencialización, consiste en la configuración de múltiples redes asociativas integradas por conceptos claves e intercambiables, es aquí donde las tareas de interrelación, vinculación, codificación, y validación de lo aprendido se da en forma continua y permite contrarrestarlo con la realidad a través de estructuras de conocimiento actualizadas.

Por último, la fase de liberación, considera no sólo la difusión y diseminación de los conocimientos, sino principalmente la construcción de nuevos conceptos y su reaprehensión, teniendo en cuenta la comprobación de su utilidad y pertinencia para impulsar el aprendizaje, innovarlo y traducirlo en acción, actualizando al profesional en formación; lo que redundará en el área de salud en calidad y pertinencia mayor, en lo que respecta a la prestación de los servicios por profesores, estudiantes y personal que labora en espacios asistenciales.

## **Consideraciones finales**

Las tendencias generacionales actuales, orientan a las organizaciones educativas en ciencias de la salud a formar profesionales eficaces, es decir, capaces de identificar las áreas deficitarias de su ejercicio, a fin de lograr la transformación y solución necesaria; para ello, deben asumir algunos aspectos que conforman la gestión del talento humano docente y estudiantil, como lo es el capital intelectual, el cual parte de los componentes capital humano y relacional. Esto conlleva, a establecer vínculos de interacción entre los actores implicados en el hecho educativo, donde profesores y estudiantes participen activamente en la construcción de saberes que puedan ser aplicados en espacios sociales y comunitarios.

La gestión del capital intelectual en espacios universitarios, incluye de manera tácita con la generación de estrategias que incluye la construcción efectiva del conocimiento, actuación íntegra, compromiso de sus actores y gestión del intelecto, es decir, es necesario socializar la información en colectivo, ya que los activos intelectuales a diferencia de los activos técnico-físicos aumentan su valor a medida que asciende la transferencia interpersonal e interorganizacional.

Estos planteamientos, exigen delinear estrategias para fortalecer los componentes del capital intelectual como parte de una gerencia educativa innovadora, donde estudiantes y profesores contribuyan al establecimiento de valores que define la filosofía institucional. Para ello, es imperante cultivar el talento humano como recurso intangible de la universidad; propiciar una verdadera construcción del conocimiento científico, considerado como el contexto intelectual donde actúan. Igualmente, debe preponderar el marco experiencial como elemento que recobra el acontecimiento vivido a través de la praxis y la ejecución de las



habilidades individuales y colectivas. Así mismo, la actitud positiva y proactiva, determina la disposición del individuo para realizar su función de una manera creativa tendente a la identificación de problemas, oportunidades e implementación de nuevos escenarios de acción.

En síntesis, se demanda una responsabilidad compartida, a través de la interconexión entre la universidad, estado venezolano y contralores sociales, a fin de asumir compromiso en la indagación e intervención de los problemas de su entorno; se potencia entonces una gerencia educativa universitaria centrada en principios de justicia, equidad y corresponsabilidad con las comunidades mismas.

## Referencias

- Aguilera, S.; Díaz, M., Hernández, Y. (2011). El capital intelectual en la gestión del conocimiento de las universidades. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Vol 3, Nº 24.
- Barrios, W.; López, M.; y Pirela, M. (2015). Gestión del conocimiento en los profesionales de enfermería del área de medicina interna. Trabajo Especial de Grado. Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Conferencia Mundial de Educación Superior (2009). Unión de las Naciones para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. Francia.
- Edvinsson, L. y Malone, M. (2005). *Intellectual Capital*. New York: Harper Business.
- Huailani, S. (2014). Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud. Tesis Para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de la Información y del Conocimiento. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería de Sistemas e informática. Lima-Perú.
- Núñez, M. (2005). El capital intelectual en la gestión del conocimiento. Fecha de consulta: 14-12-16. Recuperado de: [www.bvs.sld.cu/revistas](http://www.bvs.sld.cu/revistas).
- Orozco (2003). Antecedentes y determinantes del capital intelectual. Fecha de consulta: 14-12-16. Recuperado de: [tesis.digitales@odlap.mx](mailto:tesis.digitales@odlap.mx).
- Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, "Proyecto Nacional Simón Bolívar". (2007). Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas.
- Plan de Desarrollo estratégico y transformación de la Universidad del Zulia. (2003). Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Quinn, J.; Anderson, B.; y Finkelstein, S. (2003). La gestión del intelecto profesional: sacar el máximo de los mejores. *Gestión del conocimiento*. Harvard Business Review. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Ramos, C. (2011). *La Universidad de servicio*. Maracaibo: Ediluz.
- Sandoval, C. (2013). Propuesta para implementar un sistema de gestión del conocimiento que apoye el diseño de un curso online. *Ingeniare. Revista chilena de Ingeniería*, 21(3), 457-471.

Stewart, T. (1998). *La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual*. Buenos Aires: Granica.

Urribarri, A., y Martínez, M. (2009). Revista electrónica. Elementos del pensamiento estratégico que fortalece la comunicación organizacional, <http://revistav.uvm.edu.ve/articulos/629b4carticulo%20para%20la%20UVM.pdf>.

Viedma, J. (2001). Intellectual Capital Benchmarking System. *Journal of Intellectual Capital*. Volume 2 (2). 148-164.



UNIVERSIDAD  
DEL ZULIA

---

**Revista de la  
Universidad del Zulia**

Año 6. Número 15, Mayo-Agosto 2015

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en agosto de 2015, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

[www.luz.edu.ve](http://www.luz.edu.ve)  
[www.serbi.luz.edu.ve](http://www.serbi.luz.edu.ve)  
[produccioncientifica.luz.edu.ve](http://produccioncientifica.luz.edu.ve)