

Roberto Garcés
González

El capital intelectual y la gestión del conocimiento. Una valoración sociológica

Introducción

En la literatura internacional es muy frecuente encontrar el concepto «capital intelectual». El uso y abuso de este concepto depende del valor creciente que tiene el conocimiento como producto clave para la economía y en las condiciones internacionales actuales. El conocimiento siempre ha estado presente en la construcción social; pero desde la segunda mitad del siglo xx, como activo intangible supera a todos los demás recursos y aporta un enorme valor agregado a las producciones finales. Esa tendencia se convierte en regularidad internacional porque los saberes se crean y pierden novedad rápidamente en un mundo cada vez más globalizado donde los conocimientos y su gestión se han convertido en una de las principales cuestiones de actualidad en el debate académico sobre economía y desarrollo. Existe, según Drucker,¹ la aceptación generalizada, en el recién estrenado siglo xxi, de que la ventaja competitiva en las organizaciones está relacionada con sus capacidades para realizar la gestión del conocimiento.

Desde la década de los noventa del siglo xx, Sakaiya, anunciaba: «La acumulación del saber aumenta a medida que el conoci-

¹ P. Drucker: La administración; la organización basada en la información; la economía y la sociedad. Editorial Norma. Bogotá. Colombia. 2006. Visible en: <http://www.scribd.com/.../Examinacion-y-Evaluacion-de-Los-Aprendizajes>.

miento y la experiencia humana crecen y se propagan por los sistemas educativos y las redes de información y comunicación que hemos desarrollado y el modo en que la gente percibe y discierne estos datos continuamente se adapta y reforma. El saber es, pues, el bien que existe en mayor abundancia, en la nueva sociedad que se está configurando, el estilo de vida que obtendrá mayor respeto se basará en el consumo de saber».²

Para Quinn, Anderson y Finkelstein: «La capacidad de gestionar el intelecto humano y convertirlo en productos y servicios útiles se está convirtiendo a gran velocidad en la técnica directiva esencial de esta época».³

El concepto «Sociedad del conocimiento» que se ha generalizado de manera muy rápida y en muchos casos acrítica, pretende definir con más precisión las complejidades y fuerzas de las transformaciones que están ocurriendo en el planeta; pero esta realidad no ocurre ni masiva ni simultáneamente; es un fruto de la globalización y no es compatible con las asimetrías abismales que caracterizan hoy, según Castro Díaz-Balart,⁴ a un planeta donde la polarización de la actividad científica amenaza con excluir del conocimiento al 80 % de la humanidad.

Para los países ricos la «Sociedad del conocimiento» es un nuevo paradigma; pero por las crecientes y profundas diferencias entre ellos y los países subdesarrollados, este atractivo concepto es para la mayoría de las naciones pobres un simple espejismo potencialmente enajenante.

A pesar de eso, es innegable que la riqueza hoy es, en lo fundamental, un producto del conocimiento, que se ha convertido en uno de los recursos fundamentales de la economía, lo que es determinante para que el concepto capital intelectual, tanto en el mundo académico como en el empresarial, se use para designar el conjunto de aportaciones no materiales que en la llamada

² Citado por H. Dután: *Construcción del conocimiento como estrategia de desarrollo: los aportes del conocimiento y saberes tácitos*, pp. 70, 2007. Visible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/construccion-del-conocimiento-como-estrategia-de-desarrollo.htm>

³ J.B. Quinn, P. Anderson, S. Finkelstein: «Making professional intellect: Making the most of the best», *Harvard Business Review*, marzo-abril, 1996, pp. 204. <http://www.externos.uma.es/cuadernos/pdfs/pdf146.pdf>

⁴ F. Castro Díaz-Balart: *Ciencia, Tecnología e Innovación: desafíos e incertidumbres para el Sur*, Ediciones Plaza, La Habana, 2006.

Sociedad del conocimiento se entienden como el principal activo de las organizaciones de todo tipo.

El concepto de capital es un aporte de la economía política clásica. En su monumental obra *El capital* Carlos Marx⁵ demostró el error de los economistas burgueses que lo denominaban como un conjunto de objetos considerados medios de producción, pues el capital no es un objeto sino una determinada forma de producción, correspondiente a un tipo de formación histórica de la sociedad, que toma cuerpo en una cosa material y le infunde un carácter social específico. El concepto de capital intelectual y los demás elementos que conforman su estructura son en esencia frutos del economicismo; porque fueron creadas por académicos comprometidos con el crecimiento de las ganancias de las empresas.

La naturaleza y composición del capital intelectual

A finales del siglo xx, Edvinsson y Malone⁶ plantearon que el capital intelectual es junto a los valores y las tecnologías, uno de los pilares más importantes de una organización inteligente que está compuesto por conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales, que proporcionan una ventaja competitiva a la empresa en relación con otras de su medio. Bueno,⁷ considera que por capital intelectual se entiende el conjunto de activos intangibles de una organización, o dicho de otra manera; el capital intelectual es la medida del valor creado en una organización que permite evaluar la eficiencia de la gestión del conocimiento. Ordóñez sugiere que éste es un conjunto de recursos organizativos intangibles de carácter estratégico que, a pesar de contribuir a la creación de valor organizativo, no se registran en los estados financieros de la organización.

⁵ C. Marx: *El Capital*, t. I, Instituto Cubano del Libro, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1973.

⁶ L. Edvinsson, M. Malone: *El Capital Intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*, Editorial Gestión 2000, Madrid, 1997. Visible en: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?jsessionid...ref...>

⁷ E. Bueno: *Las cuentas de capital intelectual como complemento del informe anual*. [Electronic Version]. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Oviedo, 2004. Visible en: www.iade.org/files/Memoria_IADE_2006.pdf

El capital intelectual se puede definir como el conjunto de saberes individuales o colectivos que pueden aumentar sustancialmente la producción de bienes materiales y espirituales. Es hoy la mayor fuente de riqueza de las organizaciones. Está formado por todos los activos intangibles de una organización o de un lugar que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionalmente usados, genera valor o tiene el potencial de generarlo. El capital intelectual está compuesto por el capital humano, el capital social o relacional y el capital estructural.

El capital humano

El concepto capital humano fue lanzado por Edvinson y Malone, quienes lo definieron como una combinación de conocimientos, destrezas, inventivas y capacidades de los empleados individuales de la compañía que incluye también los valores de la empresa, su cultura y su filosofía. Para Martínez, Peñalver y Salamanca, el capital humano es conocimiento de las personas en cuanto a capacidad y compromiso, es el valor de lo que los individuos pueden producir, tanto individual como, sobre todo, colectivamente. Tiene que ver con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales), con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación). En definitiva, es conocimiento aplicado muy relacionado con el compromiso. Bontis⁸ y Segarra,⁹ creen que el capital humano es el stock de conocimiento de los empleados e incluye los conocimientos, capacidades y experiencia de las personas.

Los españoles Bañeguil y Sanguino señalan que: «El capital humano lo constituyen las capacidades de la población total reflejada en la educación, en los conocimientos, en la salud, en la experiencia, en la innovación, en la intuición, en la capaci-

⁸ N. Bontis: Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. [Electronic Version]. International Journal of Management Reviews, 3, 1. 2001. Visble en: <http://www.linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0166361506001515>

⁹ M. Segarra Ciprés: Estudio de la naturaleza estratégica del conocimiento y las capacidades de gestión del conocimiento: Aplicación a empresas innovadoras de base tecnológica. (Tesis Doctoral). Castellón, España, Universitat Jaume I. 2006. www.tesisenxarxa.net/TDX-0215107.../index.html.

dad de emprender y en la experiencia, éstos que son los factores claves del éxito para crear una era competitiva en el pasado, en el presente y en el futuro de una nación [...] es el antecedente de la riqueza intelectual de una nación. Ya que el capital humano se está desarrollando continuamente, la habilidad de un país para mejorar su riqueza intelectual tendrá como resultados una riqueza financiera también mayor».¹⁰

El colombiano Ramírez plantea un concepto más profundo cuando asegura que: «El capital humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad; entendiendo por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales. El capital humano puede aumentar o disminuir; se forma por medio de diferentes influencias y fuentes, incluyendo actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, o por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, así como el conocimiento, las habilidades, las destrezas y las competencias y otros atributos combinados en diferentes formas, de acuerdo a cada individuo y al contexto de uso».¹¹

Schultz¹² ha señalado cinco factores que contribuyen a mejorar la capacidad humana así:

- Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, vitalidad de un pueblo.
- Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
- La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.

¹⁰ T. Bañegil Palacios, R. Sanguino Galván: «La estrategia basada en el conocimiento en el ámbito territorial». Pensamiento y gestión, N° 25, pp. 70, 2008. Visible en: http://www.ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/.../3_La%20estrategia.pdf.

¹¹ D. Ramírez Ospina: El Capital humano como factor de crecimiento económico. pp. 4, 2007. <http://www.eumed.net/libros/2007b/271/>

¹² Ídem. (Schultz es citado en Ramírez)

- La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo. En este caso el autor de esta investigación considera que si bien la migración de personal calificado aumenta el capital humano de una región o país, como práctica dentro de una política de desarrollo local sustentable es letal y debe ser desestimulada.

El capital humano se convierte, según Malvicino,¹³ en el fundamento para la creación de los demás componentes del capital intelectual; no existe capital estructural y capital relacional si no existiera capital humano ya que este es el generador clave de los otros dos capitales.

El capital social o relacional

Las destacadas investigadoras brasileñas Albagli y Maciel reconocen que los pioneros en intentar definir lo que hoy se denomina capital social fueron sociólogos; ellos son Pierre Bourdieu, James Coleman y Robert Putnam. En el caso de Bourdieu, el concepto no llega a aflorar explícitamente, no llega a ser un concepto en sí; pero lo describe formando parte de otros tipos de capital. En su teoría sobre la reproducción de las relaciones sociales por medio de mecanismos culturales, Bourdieu atribuye un lugar destacado al capital social; pero conceptualmente no profundizó en eso; llegó a considerarlo como «...un agregado de recursos reales o potenciales que están ligados a la participación en un red durable de relaciones más o menos estructuradas de mutua familiaridad y reconocimiento...que asegura para cada uno de sus miembros un soporte de capital que es una propiedad colectiva».¹⁴

El trabajo de Coleman fue mucho más influyente entre los años 1980 y 1982; él definió capital social como «[...] los recursos socio-estructurales que constituyen un activo de capital para un individuo, que le facilitan ciertas acciones dentro de determinadas estructuras». Este autor afirma que el capital social actúa

¹³ S. Malvicino: La gestión del conocimiento y la mejora de los sistemas de gestión integrados, 2010, en :<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/gestion-conocimiento-sistemas-integrados.htm>.

¹⁴ S. Albagli, M.L. Maciel: Capital social e empreendedorismo local. Rede de Sistemas Produtivos e Inovativos Locais. Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2002. Visible en: <http://www.ie.ufrj.br/redesist/NTF2/NT%20SaritaMLucia.pdf>

y se expresa a través de la confianza que debe caracterizar el funcionamiento interno de la red, el respeto profundo por las vías para el intercambio de información e ideas y por las normativas que aseguran el trabajo colectivo de los individuos por encima de sus intereses particulares. Putnam define capital social como «trazos de la vida social que se expresan en redes, normas y confianza que facilitan la acción y la cooperación en busca de objetivos comunes».¹⁵ Estas tres aproximaciones al concepto de capital social van a mediar en todas las construcciones teóricas posteriores sobre el tema.

El capital social o relacional refleja el valor de relaciones interiores y exteriores de la empresa formando redes internas y externas por las que fluye el conocimiento, su base es el conocimiento acumulado por las partes en el intercambio con terceros, se centra principalmente y se refleja en la satisfacción y lealtad de los clientes, la reputación de la empresa y el tipo de alianzas y acuerdos estratégicos que logra en su entorno o fuera de él.¹⁶ La producción teórica acerca del concepto de Capital Social es amplia, es aceptable el concepto que lo asume como asociaciones horizontales entre la gente y las redes sociales de comportamiento cívico y las normas colectivas que tienen efectos en la productividad de la comunidad y facilita la coordinación y la cooperación en beneficio mutuo de los miembros de la organización.¹⁷

Para Sánchez: «El concepto de capital social supone una red de relaciones interpersonales e intergrupales que se forma dentro de la sociedad, basada en valores socioculturales de confianza, de reciprocidad, de cooperación, de solidaridad y de honestidad, que permiten resolver con menos dificultades los problemas de interés colectivo, de modo que interviene positiva o negativamente en la generación de riqueza y la producción de bienes públicos».¹⁸

¹⁵ Ídem.

¹⁶ L. M. Torres, M. D. Ramírez, R. S. L. Fonseca, O. F. Castellanos: Mapas de representación de conocimiento como herramientas de integración del capital intelectual, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Ibercyit, 2006.

¹⁷ F. Barreiros Cavestany: Desarrollo desde el territorio. A propósito del Desarrollo Local, 2002. Visible en: www.desarrollolocal.org/documentos.

¹⁸ S. R. Sánchez, T. R. Churata, S. M. Chávez, C. V. Ángel: El desarrollo pensado desde los municipios. Capital social y despliegue de potencialidades locales. Programa de Investigación Estratégica en Bolivia (PIEB). 2002 pp.4. <http://www.iisec.ucb.edu.bo/.../SanchezRolando-KSocialMunicipios.pdf>

Por tanto, se asume que el capital social es un sistema de relaciones que expresa las capacidades de los individuos de una organización para poner sus intereses individuales en función de objetivos mayores, asociarse, cooperar y laborar en conjuntos por metas comunes de beneficio mutuo compartiendo confianza, valores y normas, formando grupos y organizaciones con relaciones estables y seguras.

El capital estructural

El capital estructural comprende las distintas formas de depositar conocimientos no sustentados en el ser humano, entre los que se encuentran las rutinas organizativas, los procedimientos, las estrategias y las bases de datos y otros. El capital estructural representa el conocimiento que ha pasado de estar reducido en las personas o en las relaciones entre personas a incorporarse en las estructuras organizativas,¹⁹ es ese conocimiento que se queda en la organización cuando los trabajadores la dejan y se convierte en propiedad de la empresa. En él existen aspectos tanto organizativos como tecnológicos, dentro del primero se encuentran la cultura corporativa, los mecanismos de coordinación, las rutinas organizativas, las estrategias, los sistemas de planificación y control; dentro del aspecto tecnológico aparecen las tecnologías de proceso y producto (manuales) los resultados de las investigaciones, la propiedad intelectual que incluye: secretos comerciales, patentes, marcas entre otros y la plataforma informacional de la organización.²⁰

Stewart,²¹ que es uno de los teóricos más destacados entre los que han realizado aportes sustanciales sobre la epistemología del capital intelectual, ha seguido los siguientes principios para su gestión:

1. Las organizaciones no son dueñas del capital humano; comparten la propiedad del primero con sus empleados y de este último, con sus proveedores y clientes. Una organización

¹⁹ P. Ordoñez de Pablos: Las cuentas de capital intelectual como complemento del informe anual. 2004 Date: http://www.iade.org/files/Memoria_IADE_2006.pdf.

²⁰ Torres: Ob. cit.

²¹ T. A. Stewart: El capital intelectual. La nueva riqueza de las organizaciones, Granica, Buenos Aires, 1998.

puede administrar esos bienes y obtener ganancias de ellos, sólo si reconoce el carácter compartido de la propiedad. Una relación antagónica con los empleados, así como con proveedores y clientes, puede ahorrar o ganar un poco de dinero a corto plazo, pero a expensas de destruir la riqueza.

2. Para crear capital humano utilizable, la organización debe fomentar el trabajo en equipo, las comunidades de práctica y otras formas de aprendizaje social. El talento individual es excelente, pero sale por la puerta, los astros de la empresa son como los del cine, son inversiones de alto riesgo que se deben manejar como tales. Los equipos interdisciplinarios aprehenden, formalizan y capitalizan el talento porque lo difunden y lo vuelven menos dependiente de un individuo. Aunque algunos integrantes del equipo renuncien, el conocimiento se queda en la empresa. Si se constituye en el centro de aprendizaje (si se convierte en un generador de pensamiento original o especializado en cualquier campo) la organización será la principal beneficiaria, aunque una parte se «filtre» a otras firmas.
3. Para gestionar y desarrollar el capital humano, las organizaciones deben despojarse de todo sentimentalismo y reconocer que ciertos empleados, aunque inteligentes y talentosos, no representan ventajas: la riqueza se crea en torno de destrezas y talentos, que son: (a) propios, en el sentido de que nadie los hace mejor; (b) estratégicos, porque su trabajo crea el valor por el cual pagan los clientes. Las personas que poseen esos talentos son bienes en los cuales se debe invertir. Son las que mejor se deben atender y las que hay que priorizar para superar. Los demás son costos a minimizar; acaso sus destrezas resulten valiosas en otra dirección o lugar.
4. El capital estructural es un bien intangible que pertenece a la empresa y, por lo tanto, es el más fácil de controlar por los administradores. Paradójicamente, es el que menos importa a los clientes, que son la fuente de las ganancias. Así como el mejor gobierno es el que menos gobierna, las mejores estructuras son las que menos se inmiscuyen. Por consiguiente, la tarea de los administradores es facilitar, en lo posible, el trabajo de los clientes con sus empleados.
5. El capital estructural sirve para dos propósitos: reunir un inventario de conocimientos para sustentar el trabajo que

valoran los clientes y acelerar el flujo de información dentro de la empresa. Los fabricantes aprendieron que los inventarios justo a tiempo son más eficientes que los depósitos llenos de mercancías por si acaso; lo mismo sucede con el conocimiento. Lo que es necesario debe estar al alcance de la mano, lo que puede ser necesario debe ser accesible.

6. La información y el conocimiento pueden y deben reemplazar bienes físicos y financieros caros; la empresa debería evaluar sus gastos en equipo y plantear: ¿El trabajo de los bienes físicos caros podrían realizarlo bienes intangibles poco costosos?
7. El trabajo intelectual es trabajo a la medida del cliente. Las soluciones en serie no producirán grandes ganancias.
8. Cada organización debería reanalizar la cadena de valor de la rama en la que participa en toda su longitud, desde la más primaria de las materias primas hasta el consumidor final, para ver cuál es la información más crucial. Tratándose del trabajo intelectual, generalmente se la encontrará «río abajo» hacia el lado de los clientes.
9. Concentrarse en el flujo de información en lugar del flujo de los materiales. Tanto en el capital humano y en el estructural como en sus interacciones, no se debe confundir la economía «real» con la «intangible». Antes la información servía de apoyo al negocio «real»; ahora es el negocio real.
10. Los capitales humano y estructural se refuerzan mutuamente cuando la organización está imbuida de un sentido de misión, acompañado por espíritu emprendedor; cuando la administración emplea la zanahoria más que el garrote. En cambio, estos capitales se destruyen mutuamente cuando buena parte de lo que hace la organización no se valora por los clientes o cuando el centro trata de controlar las conductas en lugar de la estrategia.

Consideraciones finales

Conocer la composición y las características intrínsecas del capital intelectual permite determinar la correlación entre sus componentes que es muy importante para tomar decisiones en una organización y direccionar con éxito cualquier intento de gestión del conocimiento. Este elemento es fundamental para elaborar estrategias exitosas. La integración de todo el conocimiento con el fin último de crear valor, y por tanto, convertirlo en ga-

nancias lleva, en cada caso, a diseñar una estrategia de gestión del conocimiento que provoque que el capital intelectual actúe y genere stock individual (capital humano) y colectivo (capital estructural y capital relacional).²² El capital humano genera el stock de conocimientos y los demás componentes del capital intelectual viabilizan su flujo; son totalmente interdependientes; su relación es dialéctica. Para una estrategia exitosa de gestión del conocimiento son importantes todos los componentes del capital intelectual; pero la práctica más común es privilegiar el valor del capital humano con programas de capacitación basados en necesidades individuales, sin tener en cuenta que una organización o comunidad necesita fortalecer sus valores nucleares y su sistema de relaciones internas y externas, así como las capacidades para absorber y conservar esos conocimientos. En cuanto al capital intelectual la estrategia que se planifique para incrementarlo necesariamente tiene que asumirlo en toda su complejidad.

Aunque no estemos de acuerdo con la designación conceptual por su condición economicista burguesa, en las esencialidades que encierra la conceptualización en sí, hay una enorme variedad de elementos que por su utilidad pueden ser utilizados en una estrategia de gestión del conocimiento para incentivar los procesos de desarrollo local. Independientemente de las necesarias consideraciones de carácter ideológico, se debe conocer con la mayor claridad posible esta conceptualización para evitar distanciamientos con la producción teórica a nivel internacional y no crear lagunas epistemológicas que no son para nada necesarias en esta época denominada, de manera triunfalista, como Sociedad del conocimiento.

Bibliografía

- ALBAGLI, S.; M. L. MACIEL: Capital social e empreendedorismo local. Rede de Sistemas Produtivos e Inovativos Locais. Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2002 Visible en: <http://www.ie.ufrj.br/redesist/NTF2/NT%20SaritaMLucia.PDF>
- AMOROSO, B.: Global apartheid, Roskilde University, Dinamarca, 2005.

- BAÑEGIL PALACIOS, T.; R. SANGUINO GALVÁN: «La estrategia basada en el conocimiento en el ámbito territorial. Revisión teórica». *Pensamiento y gestión*, N° 25, 2008. Visible en: http://www.ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/.../3_La%20estrategia.pdf.
- BARREIROS CAVESTANY, F.: *Capital social y desarrollo local. Encuentro internacional. Desarrollo Local en un Mundo Global*, (3 al 23 de diciembre 2004). Visible en: <http://www.eumed.net/eve/>.
- BONTIS, N.: «Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital». [Electronic Version]. *International Journal of Management Reviews*, 3, 1. 2001. Visible en: <http://www.linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0166361506001515>
- BUENO, E.: *Las cuentas de capital intelectual como complemento del informe anual*. [Electronic Version]. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Oviedo. 2004 Visible en: www.iade.org/files/Memoria_IADE_2006.pdf
- CASTRO DÍAZ-BALART, F.: *Ciencia, innovación y futuro*, Editorial Grijalbo, Barcelona, 2002.
- _____ : *Ciencia, Tecnología e Innovación: desafíos e incertidumbres para el Sur*, Ediciones Plaza, La Habana, 2006.
- DRUCKER, P.: *La administración; la organización basada en la información; la economía y la sociedad*, Editorial Norma, Bogotá, Colombia, 2006. Visible en: <http://www.scribd.com/.../Examinacion-y-Evaluacion-de-Los-Aprendizajes>.
- DUTÁN, H.: *Construcción del conocimiento como estrategia de desarrollo: los aportes del conocimiento y saberes tácitos*, 2007. Visible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/construccion-del-conocimiento-como-estrategia-de-desarrollo.htm>.
- EDVINSSON, L.; M. MALONE: *El Capital Intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Editorial Gestión 2000, Madrid, 1997. Visible en: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet;jsessionid...ref..>
- HERNÁNDEZ GIL, J. L.: «La ciencia y la tecnología como factores de desarrollo. El espacio local», en A. Guzón Camporeddo (Ed.): *Desarrollo local en Cuba. Retos y perspectivas*, Editorial Academia, La Habana, 2006.

- MALVICINO, S.: La gestión del conocimiento y la mejora de los sistemas de gestión integrados, 2010. <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/gestion-conocimiento-sistemas-integrados.htm>.
- MARTÍNEZ GARCÍA, F. J.; A. PEÑALVER MARTÍNEZ Y J. SALAMANCA GARCÍA: Gestión estratégica del conocimiento, 1999. <http://www.aui.org/archivos/gestionconocimiento.pdf>.
- MARX, C.: El Capital, t. 1, Instituto Cubano del Libro, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1973.
- NÚÑEZ PAULA, I. A.: Gestión Humana o de Personas en la construcción de las sociedades del conocimiento [Electronic Version], ACIMED, 16(3), 2007. http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol16_3_07/aci10907.html.
- OSORIO NÚÑEZ, M.: El capital intelectual en la gestión del conocimiento, ACIMED, 11(6), nov.-dic., 2003.
- QUINN, J. B.; P. ANDERSON; S. FINKELSTEIN: Making professional intellect: Making the most of the best Harvard Business Review, marzo-abril, 1996. <http://www.externos.uma.es/cuadernos/pdfs/pdf146.pdf>
- RAMÍREZ OSPINA, D.: El Capital humano como factor de crecimiento económico, 2007. <http://www.eumed.net/libros/2007b/271/>
- SÁNCHEZ, S. R.; T. R. CHURATA; S. M. CHÁVEZ; C. V. ÁNGEL: El desarrollo pensado desde los municipios. Capital social y despliegue de potencialidades locales. Programa de Investigación Estratégica en Bolivia (PIEB), 2002. <http://www.iisec.ucb.edu.bo/.../SanchezRolando-KSocialMunicipios.pdf>
- SEGARRA CIPRÉS, M.: Estudio de la naturaleza estratégica del conocimiento y las capacidades de gestión del conocimiento: Aplicación a empresas innovadoras de base tecnológica, Tesis Doctoral, Universitat Jaume I, Castellón, España, 2006. www.tesisenxarxa.net/TDX-0215107.../index.html.
- STEWART, T. A.: El capital intelectual. La nueva riqueza de las organizaciones, Granica, Buenos Aires, 1998.
- TORRES, L. M.; M. D. RAMÍREZ; R. S. L. FONSECA; O. F. CASTELLANOS: Mapas de representación de conocimiento como herramientas de integración del capital intelectual, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Ibercyit, 2006.