

PROPUESTA DE INDICADORES CUALITATIVOS QUE PERMITEN SIGNIFICAR EL
CAPITAL HUMANO DE LOS DOCENTES NOMBRADOS DEL PROGRAMA DE
CONTADURIA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

JENNIFER ANDREA LIÉVANO CÁRDENAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CONTADURÍA PÚBLICA

ARMENIA (Q)

2017

PROPUESTA DE INDICADORES CUALITATIVOS QUE PERMITEN SIGNIFICAR EL
CAPITAL HUMANO DE LOS DOCENTES NOMBRADOS DEL PROGRAMA DE
CONTADURIA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

Trabajo como requisito para optar el título de Contador Público

JENNIFER ANDREA LIÉVANO CÁRDENAS

Director

Mg. GREGORIO GIRALDO GARCÉS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CONTADURÍA PÚBLICA

ARMENIA (Q)

2017

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	IV
TABLA DE ILUSTRACIONES	VI
TABLA DE GRÁFICAS	VII
AGRADECIMIENTOS	VIII
JURADOS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN	XII
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	35
1.1 FORMULACIÓN DEL INTERROGANTE DE INVESTIGACIÓN	37
1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	37
2. OBJETIVOS.....	38
2.1 OBJETIVO GENERAL	38
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	38
3. JUSTIFICACIÓN	39
4. MARCO DE REFERENCIA.....	41
4.1 ANTECEDENTES.....	41
4.2 MARCO TEÓRICO	46
4.3 MARCO CONCEPTUAL	60
4.4 MARCO LEGAL.....	62
4.5 MARCO GEOGRÁFICO	63
5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	64
6. DISEÑO METODOLÓGICO	66
6.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
6.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	67
6.4 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	67
6.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	68
6.6 SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	68
6.7 PASOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
7. DESARROLLO DE OBJETIVOS.....	70
7.1 CAPITULO PRIMERO	70
7.2 CAPÍTULO SEGUNDO.....	83
7.3 CAPÍTULO TERCERO.....	100
7.4 CAPÍTULO CUARTO	135
8. CONCLUSIONES.....	143
9. BIBLIOGRAFÍA.....	146

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Resultados indicador N°1 " Profesión "-----	101
<i>Tabla 2</i> Resultados indicador N°2 " Nivel de estudios "-----	102
<i>Tabla 3</i> Resultados Indicador N°3 " Modalidad de grado "-----	103
<i>Tabla 4</i> Resultados indicador N°4 " Año de Titulación "-----	104
<i>Tabla 5</i> Resultado indicadores N° 5-7 " Relación experiencia profesional y asignaturas dictadas "-----	105
<i>Tabla 6</i> Resultados indicador N°8 " Tiempo de experiencia académica "-----	107
<i>Tabla 7</i> Resultados Indicador N°9 " Experiencia en docencia de Posgrados "-----	108
<i>Tabla 8</i> Resultados Indicador N°10 " Miembro directivo "-----	109
<i>Tabla 9</i> Resultados indicador N°11 " Miembro de organización académica "-----	110
<i>Tabla 10</i> Resultados Indicador N°12 " Tiempo de Vinculación a la Universidad del Quindío "-----	111
<i>Tabla 11</i> Resultados Indicador N° 13 " Tiempo de vinculación al programa "-----	112
<i>Tabla 12</i> Resultados Indicador N°14 " Categoría Docente "-----	113
<i>Tabla 13</i> Resultados Indicador N°15 " Experiencia en investigación "-----	114
<i>Tabla 14</i> Escala cualitativa de medición indicadores N°16. " Organización y divulgación de eventos avalados por Colciencias. "-----	115
<i>Tabla 15</i> Resultado Indicador N°16 " Organización y divulgación de eventos avalados por Colciencias "-----	115
<i>Tabla 16</i> Escala cualitativa de medición indicadores N°16.1 " Organización y divulgación de eventos no avalados por Colciencias "-----	116
<i>Tabla 17</i> Resultados Indicador N°16.1 " Organización y divulgación de eventos no avalados por Colciencias "-----	117
<i>Tabla 18</i> Escala cualitativa de medición indicadores N°16. " Asistencia a eventos avalados por Colciencias. "-----	118
<i>Tabla 19</i> Resultados Indicador N°17 " Asistencia a eventos avalados por Colciencias "-----	118
<i>Tabla 20</i> Escala cualitativa de medición indicadores N° 17.1 " Asistencia a eventos no avalados por Colciencias. "-----	119
<i>Tabla 21</i> Resultados Indicador N° 17.1 " Asistencia a eventos no avalados por Colciencias "-----	120
<i>Tabla 22</i> Escala cualitativa de medición indicador N°18. " Dirección de trabajos de grado "-----	121
<i>Tabla 23</i> Resultados Indicador N°18. " Dirección trabajos de grado "-----	121
<i>Tabla 24</i> Escala cualitativa de medición indicador N°19. " Jurado trabajos de grado "-----	122
<i>Tabla 25</i> Resultados Indicador N°19. " Jurado trabajos de grado "-----	122
<i>Tabla 26</i> Escala cualitativa de medición indicador N°20. " Ponencias avaladas por Colciencias. "-----	124
<i>Tabla 27</i> Resultados Indicador N°20. " Ponencias avaladas por Colciencias "-----	124
<i>Tabla 28</i> Escala cualitativa de medición indicador N°21. " Ponencias no avaladas por Colciencias "-----	125
<i>Tabla 29</i> Resultados Indicador N°21 " Ponencias no avaladas "-----	125
<i>Tabla 30</i> Escala cualitativa de medición indicador N°22. " Artículos de investigación en revista especializada "-----	126

Tabla 31 Resultados Indicador N°22. " Artículos de Investigación " -----	127
Tabla 32 Escala cualitativa de medición indicador N°23. " Capítulos de Libro avalados y no avalados por Colciencias " -----	128
Tabla 33 Resultados Indicador N°23. " Capítulos de Libro avalados y no avalados por Colciencias " -----	128
Tabla 34 Escala cualitativa de medición indicador N°24. " Publicación de libros resultado de Investigación " ---	129
Tabla 35 Resultados Indicador N°24 " Libros publicados resultado de Investigación " -----	129
Tabla 36 Escala cualitativa de medición indicador N°25. " Otros libros avalados y no avalados por Colciencias " -----	130
Tabla 37 Resultados Indicador N°25. " Otros libros publicados " -----	131
Tabla 38 Escala cualitativa de medición N°26. " Proyectos de Investigación "-----	132
Tabla 39 Resultado Indicador N°26. " Proyectos de Investigación "-----	132
Tabla 40 Resultado Indicador N°28. " Tesis de Maestría " -----	133
Tabla 41 Resultados Indicador N° 28. " Otras publicaciones no científicas " -----	134

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Clasificación de los activos intangibles. Fuente: Mesa V. Gloria Stella (2012) <i>Medición de los activos intangibles, retos y desafíos. Cuadernos de Contabilidad</i> , 13 (V. 33) 319.....	48
Ilustración 2. Modelos básicos del Capital Intelectual. Fuente: <i>Elaboración Propia, a partir de las referencias bibliográficas señaladas sobre Capital Intelectual.</i>	52
Ilustración 3. Tipo de organizaciones. Fuente: <i>Elaboración Propia, a partir de las referencias bibliográficas señaladas sobre Capital Intelectual.</i>	55
Ilustración 4. Organización formal e informal. Fuente: <i>Elaboración Propia, a partir de las referencias bibliográficas señaladas sobre Capital Intelectual.</i>	55
Ilustración 5. Componentes del Capital Intelectual. Fuente: <i>Elaboración Propia, a partir de las referencias bibliográficas señaladas sobre Capital Intelectual.</i>	73
Ilustración 6. Relación entre conducta y rendimiento financiero. Fuente: Gratton (2001) Citado por Seguí M. Elies.	80
Ilustración 7. Esquema del Valor de mercado Skandia. Fuente: Ordoñez, 1999. Citado por Hollander. R, S.	89
Ilustración 8. Enfoques del Modelo Skandia. Fuente: Edvinsson y Malone (1997) Citado por Seguí, E. M. 2007....	89
Ilustración 9. Perspectivas del Balance ScoreCard. Fuente: cuadro de mando Integral” Kaplan y Norton, 2000. Citado por Hollander, R. S.	91
Ilustración 10. Modelo de Capital Intelectual: Fuente: Modelo de Capital Intelectual Sveiby 2000. Citado por Seguí M. Elies.	91
Ilustración 11. The models for Knowledge Management in the Organization. Fuente: Model Technology Broker Annie Brooking, citado por González y Rodríguez, 2010.	93
Ilustración 12. Variables cualitativas del capital humano: Fuente: Arbonies, A. L, (2006, pág. 55)	93
Ilustración 13. Indicadores cualitativos del capital humano. Fuente: Seguí M. E, (2006, págs. 202-207).....	95
Ilustración 14. Indicadores cualitativos para la evaluación de la calidad en la educación. Fuente: Gómez N. & Sánchez V. (2013, pág. 18).....	96
Ilustración 15. Propuesta de Indicadores cualitativos. Fuente de elaboración propia.	99

TABLA DE GRÁFICAS

<i>Gráfica 1. Profesión de los docentes.</i> -----	101
<i>Gráfica 2. Nivel de estudios.</i> -----	102
<i>Gráfica 3. Modalidad de grado.</i> -----	103
<i>Gráfica 4. Año de titulación.</i> -----	104
<i>Gráfica 5. Experiencia académica.</i> -----	107
<i>Gráfica 6. Experiencia en docencia de posgrado.</i> -----	108
<i>Gráfica 7. Miembro directivo.</i> -----	109
<i>Gráfica 8. Miembro de organización académica.</i> -----	110
<i>Gráfica 9. Tiempo de vinculación Universidad del Quindío</i> -----	111
<i>Gráfica 10. Vinculación al programa.</i> -----	112
<i>Gráfica 11. Categoría docente.</i> -----	113
<i>Gráfica 12. Experiencia en investigación.</i> -----	114
<i>Gráfica 13. Organización y divulgación de eventos avalados por Colciencias.</i> -----	116
<i>Gráfica 14. Organización y divulgación de eventos no avalados por Colciencias.</i> -----	117
<i>Gráfica 15. Asistencia a eventos avalados por Colciencias.</i> -----	119
<i>Gráfica 16. Asistencia a eventos no avalados por Colciencias.</i> -----	120
<i>Gráfica 17. Dirección trabajos de grado.</i> -----	122
<i>Gráfica 18. Evaluación de trabajos de grado.</i> -----	123
<i>Gráfica 19. Ponencias avaladas por Colciencias.</i> -----	125
<i>Gráfica 20. Ponencias no avaladas por Colciencias.</i> -----	126
<i>Gráfica 21. Artículos de investigación.</i> -----	127
<i>Gráfica 22. Capítulos de libros.</i> -----	129
<i>Gráfica 23. Libros publicados resultado de investigación.</i> -----	130
<i>Gráfica 24. Otros libros publicados.</i> -----	131
<i>Gráfica 25. Proyectos de investigación.</i> -----	133
<i>Gráfica 26. Tesis de maestría.</i> -----	134
<i>Gráfica 27. Otras publicaciones no científicas.</i> -----	134

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mis padres y a mis maestros de vida y academia.

JURADOS

RESUMEN

El factor humano se ha constituido como un elemento fundamental en los procesos de desarrollo organizacional, bajo el cual se han establecido premisas que lo acentúan en el eje principal a la hora de formular estrategias solventes de permanencia y crecimiento para éstas.

En el presente proyecto de investigación, se aborda el capital humano desde una mirada general al capital intelectual, entendiéndose éste como parte del grupo de activos intangibles que con el paso de los años van cobrando más fuerza en las teorías administrativas gracias las dinámicas de economía mundial. En este sentido y teniendo en cuenta el importante papel que juegan las instituciones de educación superior como entidades generadoras de conocimiento, el proyecto busca significar el capital humano de los docentes de plante del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, a la luz del desarrollo de indicadores cualitativos que pudieran dar cuenta de las actividades relacionadas con éste intangible desde su importancia en la formación integral de los estudiantes.

PALABRAS CLAVE: Intangibles, capital intelectual, capital humano, universidad, docentes, estudiantes, formación.

ABSTRACT

The human factor has been constituted as a fundamental factor in the processes of development of the organizations; from this they have established premises that emphasize it in the main axis when formulating solvent strategies of permanence and growth for them.

In this research project, human capital is approached from a general look at intellectual capital, this capital being understood as part of the group of intangible assets that over the years are gaining strength in administrative theories thanks to the dynamics of economy world. In this sense and taking into account the important role played by higher education institutions as knowledge-generating entities, the proposal seeks to signify the human capital of the teachers appointed from the public accounting program at the University of Quindío, in the light of the development of qualitative indicators that could account for the activities related to this intangible since its importance in the integral formation of the students.

KEY WORDS: Intangibles, intellectual capital, human capital, university, teachers, students, training.

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado en el que la calidad educativa juega un papel fundamental como actor propulsor de la eficiencia en los procesos organizacionales y sociales; el capital humano y el aporte que este representa en la construcción de un sistema integral de formación de nuevos profesionales, debe ser evaluado y gestionado correctamente desde los actores principales que fundamentan dicha construcción en las universidades: Los docentes.

El capital humano puede entenderse como el conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos adquiridos que dan valor a las actividades realizadas por las personas, lo que, sumado a las experiencias de cada una mediante procesos de educación formal y en la cotidianidad, integran un conjunto de cualidades que deben ser estimadas como ventajas competitivas de sus propietarios y que si bien, son de difícil cuantificación, dan valor a las organizaciones.

El proyecto de investigación realizado, busca significar cualitativamente el capital humano del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, desde el análisis de un grupo de indicadores propuestos con los que se identifican las actividades que componen la formación de dicho capital al interior de la Universidad y que desarrollan los docentes de planta adscritos al programa, destacando la importancia que representan sus saberes para los procesos de formación que atiendan a la integralidad del currículo ofertado.

Elementos como la caracterización del capital humano basado en las revisiones bibliográficas y la identificación de indicadores cualitativos propuestos por diferentes autores, hacen parte de la fundamentación teórica bajo el cual se evalúan las actividades desarrolladas por los docentes. La recolección de datos se da a través de las encuestas realizadas a la población estudiada, el informe de autoevaluación con fines de renovación de la acreditación en alta calidad “Factor Profesores- Informe de indicadores”, la página web del programa y el CvLac de los docentes, por lo que los resultados están sujetos a la información suministrada y a la actualización de la hoja de vida de los docentes en Colciencias.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El factor humano ha hecho parte fundamental del proceso de desarrollo productivo de las civilizaciones a través de las organizaciones, para referirse a él se han utilizado diferentes acepciones como mano de obra, carga laboral entre otros. Así a partir del siglo XX con el surgimiento de nuevas ideas de motivación se deja de lado el concepto de mano de obra para hablarse de lo que hoy se conoce como recurso humano, concepto con el cual se empieza a enmarcar a los trabajadores de las organizaciones como un factor clave y estratégico para las mismas, partiendo de la idea que son estos quienes poseen el conocimiento y la creatividad propulsora del progreso.

Los cambios en el entorno social y tecnológico han hecho de las organizaciones entidades más complejas y competitivas. La supervivencia de éstas exige encontrar y utilizar nuevas tendencias que logren la sostenibilidad en el mercado y en una economía globalizada que pretende dar cuentas de su recurso humano.

Las últimas dos décadas, el modelo económico ha presentado cambios en la administración de sus recursos, entre tanto ha sido el capital intelectual un instrumento propulsor para que las organizaciones sean competitivas.

Es así entonces, como surge la noción de capital humano, la cual es definida por Becker (1964) como “El conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”. En este sentido, se puede explicar la importancia del aporte de las personas en las organizaciones en tanto de ellas depende que se cumplan los propósitos gerenciales, las metas y los resultados planeados. Esta situación se presenta en general en las organizaciones de orden lucrativo, sin embargo, lo que interesa en este proyecto es fijarse en organizaciones de orden no lucrativo como los son las instituciones de educación superior.

Las universidades como organizaciones de carácter educativo, cumplen un proceso de generación de conocimientos a través de la docencia, la investigación y la extensión, en las que se apoya la educación y la enseñanza como el pilar fundamental para contribuir a la formación de profesionales que aporten al desarrollo de la sociedad.

En consecuencia, las entidades educativas en Colombia deben constituirse como la base sobre la cual se simiente el crecimiento y desarrollo social y económico del país, otorgando saberes oportunos y adecuados que contribuyan a un proceso de transformación. Al respecto Haussman (2007) aclara que “Se debe acelerar significativamente el desarrollo de la capacidad de la población y fomentar el aprendizaje colectivo para que el país haga nuevas cosas y aumente el nivel de conocimiento de las actividades que ya hace saber”.

En términos de capital humano, las universidades como entidades formadoras de nuevos conocimientos reflejados en profesionales de distintas áreas, deben analizar e identificar inicialmente las capacidades, conocimientos y aportes que generan los diferentes funcionarios a sus procesos misionales (Investigación, extensión y docencia), centrando sus esfuerzos en los docentes ya que son ellos, quienes a partir de programas curriculares y extracurriculares, pueden expandir y gestionar el conocimiento que se traducen en la gestación de nuevo capital intelectual.

Por lo anterior, se considera que los docentes constituyen un eje central para llevar a cabo la misión universitaria, ya que su saber y sus experiencias se ponen en contacto con los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta forma, es importante para este proyecto conocer las características del capital humano que poseen los docentes del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío.

1.1 FORMULACIÓN DEL INTERROGANTE DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los indicadores cualitativos que permiten significar el capital humano del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, a partir del análisis de los docentes adscritos?

1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Qué indicadores de tipo cualitativos existen para significar el capital humano?
- ¿Cómo se puede significar el capital humano del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, a partir de los indicadores cualitativos estudiados?
- ¿Cuáles son las características cualitativas de los docentes del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío que influyen en la formación integral de los estudiantes del programa?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer un grupo de indicadores cualitativos que permiten significar el capital humano del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, a partir del análisis de los docentes adscritos¹.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar el capital humano y señalar su importancia para el desarrollo de las organizaciones.
- Identificar los indicadores cualitativos que existen para significar el capital humano.
- Identificar las actividades respecto del capital humano que desarrollan los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública, a través de los indicadores cualitativos.
- Analizar las características cualitativas de los docentes del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, destacando su importancia para la formación integral de los estudiantes del programa.

¹ Los profesores adscritos se entienden como los docentes de carrera de la Universidad del Quindío al primer semestre del año 2017.

3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, el capital intelectual hace parte fundamental de las diferentes formas de organización existentes; sin embargo, ha sido el factor humano como parte integral de dicho capital intelectual, considerado como la mayor fuente de progreso y desarrollo al interior de dichas organizaciones.

En este sentido, cabe mencionar que éste proyecto de investigación obedece a un tema de gran interés e influencia que vincula y beneficia a quienes intervienen en el proceso educativo de las instituciones de educación superior en Colombia, pretendiendo desde esta perspectiva significar los aportes de conocimiento realizados por los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, mediante teorías e indicadores ya existentes con miras a determinar las contribuciones que los maestros pueden generar dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En primer lugar la iniciativa recobra importancia a nivel disciplinar gracias a los diferentes aportes que otorga, entre los que se destaca la identificación de variables cualitativas que permitan significar el capital humano del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, a partir del análisis del grupo de profesores de planta adscritos a él, para reconocer el trabajo académico e investigativo que ellos realizan; contribuyendo dicha identificación al mejoramiento de los indicadores que miden la labor realizado por cada uno desde su formación integral.

De igual modo, cabe señalar que el desarrollo de éste proyecto de investigación busca exponer que sí es posible desde el saber contable, analizar e interpretar cuantitativamente hechos sociales, como la investigación y la docencia universitaria.

En segundo lugar, se destaca la importancia que este trabajo toma a nivel profesional; ya que puede llegar a ser un punto de partida para el estudio y análisis de los activos intangibles en particular de la propiedad Intelectual, convirtiéndose así en un antecedente de investigación para futuras y nuevas propuestas que se generen desde este campo del conocimiento. Así mismo, puede ser considerado como una referencia de consulta para orientar el desarrollo de políticas académicas de los diferentes programas de Contaduría Pública del país, debido a los criterios que proporciona

a partir de los aportes que los docentes pueden generar, desde sus características cualitativas, que contribuyen a mejorar los niveles académicos y educativos.

A nivel personal, se considera que el proyecto de investigación logra profundizar en la comprensión y análisis del concepto de capital intelectual, de los activos intangibles y del capital humano, permitiendo vincular al proceso de formación que se adelanta, el estudio de un hecho social que sigue distintamente conceptualizado a nivel teórico y práctico y que puede contribuir al reconocimiento de cómo influyen realmente los docentes de los programas de Contaduría Pública al desarrollo integral sus estudiantes y del mismo programa y en general, el recurso humano en las organizaciones.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 ANTECEDENTES

Para el desarrollo de la presente investigación se buscaron antecedentes que pudieran apoyar la propuesta del problema y los argumentos básicos para llevar cabo esta iniciativa. La búsqueda se realizó en las bases de datos de revistas académicas nacionales e internacionales, páginas académicas de internet y bases de bibliotecas.

Se encontraron 3 artículos, 2 monografías de pregrado y 2 ponencias de congresos internacionales.

El primer antecedente es un artículo presentado al Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración, titulado “Medición de las capacidades de investigación, desde el enfoque del capital intelectual; Ci- aproximación a la caracterización de las comunidades académicas”; elaborada por Sandra Carolina Torres de la Universidad Nacional de Colombia, 2010.

Este trabajo tuvo como Objetivo principal, presentar una propuesta de Medición de las capacidades de investigación desde un enfoque basado en el capital intelectual, dirigido a las Instituciones de Educación Superior en Colombia; a partir de un análisis orientado a identificar los conceptos y las implicaciones sobre el capital intelectual, sus relaciones con la sociedad y la economía del conocimiento y procesos de evaluación de la investigación con diversos enfoques.

La elaboración de dicho modelo permite Identificar las capacidades y competencias de las instituciones de Educación Superior, favoreciendo con esto, el fortalecimiento de las capacidades de Gestión de dichas instituciones; con miras a Obtener insumos que faciliten el proceso de diseño y formulación de Políticas en ciencia, tecnología e innovación.

Por otra parte, el modelo busca contribuir al fortalecimiento de las relaciones de las IES, en el ámbito público y privado y su inserción en escenarios de carácter nacional.

En cuanto a los resultados a los que llegó el trabajo, se pueden mencionar algunos de mayor relevancia en:

- A partir de la formulación y en especial, de la aplicación del modelo propuesto para las IES en Colombia, es posible afirmar que el modelo de medición de las capacidades de investigación articula los componentes del capital intelectual y permite dar cuenta de las capacidades que dan valor a la organización.
- El modelo, deberá centrarse en el impacto de los procesos de investigación y desarrollo, en la formación del capital humano científico, en los agregados sociales de estos y en la generación o nuevos usos del conocimiento.
- Se observó, además, que la construcción de capacidades institucionales es un proceso acumulativo e incremental en el tiempo, en especial en la consolidación de capacidades en materia de investigación, la cual se presenta como resultado del desarrollo de los componentes en la IES.
- Se identificó que el capital relacional es el capital que representa mayor potencial en las IES; en la medida en que permite direccionar la fluidez social de la ciencia desde y más allá de los resultados.

El segundo antecedente es una monografía de la Universidad Nacional de Colombia, titulada “Aproximación a la medición del capital intelectual organizacional aplicado, sistemas de lógica difusa” elaborado por Santiago Medina Hurtado, Esteban Zuluaga Laserna, Daniel López Pedroza y Fabián Granada Mazo en el año 2010.

Este trabajo propone un sistema de inferencia difuso en el cual evalúan el capital intelectual de la empresa, considerando las variables más relevantes dentro de cada uno de los componentes. La propuesta se enmarca en uno de los modelos más referidos para la medición del capital Humano, como lo es el modelo Intellect (Euroforum, 1998); el cual permite tratar variables de tipo cualitativo mediante una caracterización, por medio de conjuntos difusos con lo cual es posible representar la percepción humana y su posterior modelación a través de valores numéricos.

Podría considerarse que el objetivo principal de este trabajo es elaborar una propuesta de medición que se aproxime a una valoración integral del capital intelectual, a través de un proceso

sistémico que logre dar claridad a las relaciones y lograr mayor grado de objetividad en la medición.

Entre las principales conclusiones de este trabajo se encuentran:

- El modelo propuesto logra integrar variables que inicialmente se encontraban desagregadas y que no presentaban una relación clara en el análisis de la literatura.
- La propuesta de medición del capital intelectual basado en la lógica difusa puede lograr resultados que se ajustan más a la realidad de los conceptos y requerimientos de la medición del capital intelectual y lograr una, edición más objetiva, cuya aproximación va más allá de la simple aplicación de los modelos matemáticos y estadísticos.
- Los Futuros estudios del presente trabajo están asociados a determinar las variables relevantes de la medición del capital intelectual para empresas específicas, la extensión de la metodología del modelo Intelectos del capital intelectual como un modelo evolucionado del Intelecto y las relaciones existentes en la medición con el desempeño empresarial.

La ponencia “Medición del capital intelectual en las universidades modelo para el subsistema de la investigación científica de la UNAM” realizada por Martha Elena Márquez Villegas de la Universidad Nacional de México y presentada el 16 de diciembre del 2010 en el VIII Congreso Iberoamericano de indicadores de ciencia y tecnología, es otro de los antecedentes encontrados.

El trabajo de Márquez parte de la hipótesis de que la medición del capital intelectual de las actividades científicas universitarias proporciona elementos útiles para la comprensión de los sistemas científicos y para la orientación de las políticas universitarias; a partir de lo cual se propone un modelo de medición del capital intelectual del subsistema de la investigación científica de la universidad autónoma de México. Para su desarrollo, se estudiaron las nuevas formas de organización universitarias, el surgimiento del capital intelectual y los aplicativos de los esquemas propuestos para la medición del capital intelectual en contextos universitarios.

Entre las conclusiones a las que llega se destaca la consideración de que la implementación e integración de indicadores específicos para medir las actividades científicas universitarias permiten el establecimiento de políticas y orientaciones para mejorar el desempeño, impacto, difusión y consolidación de las actividades de investigación, innovación y desarrollo.

Un cuarto antecedente es la monografía titulada “Apuntes para una clasificación del capital intelectual de las instituciones de educación superior” realizado por Sergio Gómez Castañedo del centro de estudios para el perfeccionamiento de la educación superior (CEPES), universidad de la Habana. Julio 2013

Este trabajo es el resultado de una investigación documental, enfatizada en la definición del concepto de capital intelectual de las instituciones de educación superior cubanas y su actuación para la prosperidad de estas, el objetivo principal es elaborar los fundamentos teóricos para realizar estudios relacionados con el capital intelectual en instituciones de educación superior o en áreas universitarias seleccionadas, como una de las vías que puede favorecer el perfeccionamiento de la dirección estratégica.

La investigación incluyo elementos comparativos de los criterios de autores de distintas Instituciones de Educación Superior de cuba, Latino América, el Caribe y España a partir de una revisión bibliográfica de autores reconocidos en las áreas de la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y el capital intelectual.

Algunas de las conclusiones a destacar son las siguientes:

Se constató que existen un escaso acercamiento de los universitarios a la definición y gestión del capital intelectual; ya que la mayoría a nivel nacional e internacional se dedican a la empresa.

Gómez considera que el capital intelectual de la universidad es una síntesis de todo el conocimiento que reside en sus profesores, doctorantes y maestrantes; es en sí todo lo que hace de la institución cada vez más pertinente e inter-actuante con la sociedad.

Otro de los antecedentes consultados es la monografía titulada “Gestión del capital intelectual de las instituciones educación superior, caso universidad nacional de Colombia-sede Manizales” de Luz Enith Mosquera Cardona, año 2011.

El objetivo principal del presente trabajo es conocer el estado actual de la gestión del capital intelectual de las instituciones de educación superior, para el personal administrativo, partiendo de un enfoque que tiene la estructura contemplada en los acuerdos del consejo superior, las políticas y el referente teórico sobre los modelos de capital intelectual que dan soporte a la investigación y

permiten determinar que bajo una economía globalizada y cambiante el conocimiento y la innovación son factores productivos de la nueva era del conocimiento.

Esta investigación busca dar a conocer la importancia del buen manejo del capital intelectual y todos sus componentes y como estos a través de la adopción de un modelo combinado basado en el cuadro de mando integral y de dirección estratégica por competencias es posible dar direccionamiento estratégico a la gestión del capital humano, integrando la Visión, la estrategia y las competencias.

Se busca a través de la recolección de antecedentes teóricos referenciar y perfilar un modelo de gestión del capital intelectual a partir de un análisis de un estudio de caso a fin que las IES centren sus esfuerzos a el aporte que se otorga desde la administración y sus funciones misionales (Investigación, extensión y docencia).

El siguiente antecedente es un artículo de la revista capital humano denominado “La medición del capital intelectual en las universidades. Un modelo para potenciar su aportación a la sociedad” elaborado por Diana Rivero Díaz, Vlademir Vega Falcón y Balangué I Canadell. Febrero de 2005.

Este artículo tiene como objetivo dar a conocer la contribución decisiva que tienen las universidades en la producción científica de la economía, haciéndose necesario proponer instrumentos de gestión que mejoren su aportación a la sociedad.

En éste se determina la necesidad en la adopción, por parte de las universidades como organizaciones que contribuyen a la economía, de programas de medición y gestión del capital intelectual como una alternativa estratégica para potenciar los resultados de sus actividades, cuestión que ha cobrado especial relevancia con el auge de la sociedad del conocimiento, lo que ha difundido en el ámbito académico y empresarial la búsqueda de herramientas que midan lo que se ha denominado capital intelectual.

Entre las conclusiones más importantes a las que llegó este escrito se destaca el peso relevante de la educación en la sociedad y los atributos intangibles propios de la misma, como propulsores de mejora continua para la sociedad, los cuales determina la necesidad de la medición del capital intelectual como una vía para elevar la eficiencia de la gestión universitaria.

4.2 MARCO TEÓRICO

ACTIVOS INTANGIBLES

Las primeras nociones generales del término de intangible, datan de principios de los años 80`s, pero es hasta mediados de los años 90`s con la aparición de la economía del conocimiento y el inicio de la denominada era de la información, donde cobra relevancia el término de activo intangible, en pro de encontrar explicaciones para las grandes diferencias entre el valor contable y el valor de mercado de las organizaciones.

Sin embargo, la revisión de la literatura sobre los intangibles o bien en sentido amplio de los activos intangibles, deja al descubierto la existencia de gran variedad de definiciones dadas desde las distintas disciplinas para identificar un concepto similar o idéntico, siendo así como los contables por su parte hablan de Intangibles, los economistas de activos de conocimiento y los juristas de propiedad intelectual. A continuación, se presenta una síntesis de ellas en relación con el tema del presente proyecto de investigación.

El Internacional Accounting Standars Board (IASB), define los activos intangibles como “Activos no monetarios identificables sin sustancia física, mantenido para su uso en la producción de bienes o prestación de servicios” considerados a su vez, como “Recursos controlados por una empresa producto de hechos pasados y del que se esperan beneficios económicos futuros”; sin embargo esta definición se ciñe a un contexto reducido para explicar o definir estos activos, lo cual no permite clasificar de forma concreta cuales podrían hacer parte de este grupo por el hecho de que el capital intelectual no es fácilmente identificable.

Por su parte, Cañibano, Sánchez, García y Chaminade (2012). han venido utilizando en los últimos años dos términos indistintamente, el de Intangibles y el de Capital definiendo los primeros como “Fuentes de beneficios económico futuros para la empresa, que carecen de sustancia física y que pueden o no aparecer en los estados financieros”; señalando además que el capital intelectual “Es la combinación de recursos humanos organizativos y relacionados de una empresa y abarcarían la totalidad de los intangibles de la misma “...A partir de esto, podría considerarse que el capital intelectual permite formar y agrupar los intangibles de una organización los cuales serían

reconocidos como los activos intangibles a nivel contable es decir, aquellos que de algún modo si se pueden medir.

Prueba de lo anterior, puede estar sustentado en las propuestas de definiciones que se incorporan a la literatura con el proyecto Meritum (2002) donde de algún modo, se busca establecer una diferencia entre intangibles, activos intangibles y capital intelectual. Es entonces como definen los intangibles como aquellos recursos no monetarios que pueden proporcionar beneficios económicos futuros, sin sustancia física, controlados o como mínimo influenciados por las compañías como resultado de eventos previos, que pueden ser o no identificados de forma separada de otros activos. El capital intelectual por su parte abarca todos los tipos de intangibles, ya sean de propiedad y susceptibles de ser utilizados y movilizables, por último, los activos intangibles son aquella parte de los intangibles o elementos de capital intelectual que pueden ser reconocidos como activo según los modelos contables existentes y vigentes.

CLASIFICACION DE LOS ACTIVOS INTANGIBLES.

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se ha abordado la clasificación propuesta por Mesa Gloria Stella (2012, p.324), quien sustentada en propuestas como la de Yolanda Ramírez, Córcoles, Agustín Baidez, González y Carmen Lorduy, Osés (2010, p. 49-59) los cuales clasifican los activos intangibles en identificables y no Identificables, considerando como identificables aquellos a los cuales se les puede atribuir fácilmente una generación de beneficios económico futuros, y los no identificables, aquellos que difícilmente se les podría asociar la generación de beneficios económicos futuros.

Su propuesta se encuentra sustentada adicionalmente en teorías como la de Robert S. Kaplan y David P. Norton quienes dividen los activos intangibles en capital humano, capital de información y capital organizacional, propone un cuadro de clasificación, (Figura 1), donde se establece una lista de activos intangibles que generan valor a la organización y pueden ser ocultos o visibles pero que son o no reconocidos a nivel contable al interior de los balances.



Ilustración 1. Clasificación de los activos intangibles. Fuente: Mesa V. Gloria Stella (2012) Medición de los activos intangibles, retos y desafíos. Cuadernos de Contabilidad, 13 (V. 33) 319

EL CAPITAL INTELECTUAL

La noción de capital intelectual es usualmente reemplazada por el término de activo intangible, sin embargo, el segundo puede considerarse una parte de dicho capital, el cual permite abordar el tema del desajuste que se presenta entre el valor de mercado y el valor de los libros de una organización.

En las últimas décadas, se ha venido haciendo evidente que la gestión del conocimiento compromete cada vez más a las organizaciones, quienes han adoptado éste como un eje central en el desarrollo de sus economías, sin embargo dicha gestión se ha tornado en un tema complejo debido a la diversidad de definiciones dadas y a la falta de unificación de criterios que permitan que contablemente se logre reconocer y así estimarlo de forma óptima y favorable para quienes lo poseen y quienes se benefician de él.

Por tal motivo, a fin de dar forma al concepto de capital intelectual dentro de este proyecto de investigación, se han analizado algunas posturas de diversos autores, que permiten determinar una idea de éste, siendo pertinente citar algunas definiciones que se le otorgan.

En palabras de Bueno Campos (2004), se establece que el capital intelectual, son “Todos aquellos activos intelectuales o de conocimiento; de naturaleza intangible, como lo son los

conocimientos poseídos por las personas, que se pueden identificar, definir, medir y que sean de uso específico y concreto e idiosincrásicos para el sujeto de conocimiento estudiado”

Tejedor y Aguirre (1998) plantean que el capital intelectual es “El conjunto de activos de una organización que pese a no ser reflejados en los estados contables tradicionales generan valor a la organización”

Por otra parte, Bradley (1998) expresa que el capital intelectual “Es la habilidad para transformar el conocimiento y el resto de activos intangibles en recursos generadores de riqueza”

ENFOQUES DEL CAPITAL INTELECTUAL

El capital intelectual es un tema que se ha abordado desde diferentes áreas disciplinarias, a través de las cuales se ha buscado encontrar formas acertadas para su medición y gestión en pro de los progresos que se viven en pleno siglo XXI.

A continuación, se presenta un breve resumen de dos de los enfoques principales que han centrado atención en el capital intelectual.

Enfoque contable: Su interés lo ha puesto principalmente en la búsqueda de modelos contables que permitan su medición y por ende su caracterización al interior del grupo de los intangibles, permitiendo esto que sean reflejados en los estados financieros de las organizaciones.

Este enfoque no se ha generado grandes avances debido a que la tendencia ha sido tratar de medir el capital intelectual como un activo normal, lo cual no es posible porque siguiendo lo plantean Rivero; Vega & Balagué (2005, p. 30) este enfoque conduce a encontrar nuevas formas de medir y presentar los componentes del capital intelectual con características distintivas de los activos tradicionales los cuales se deprecian con los años, contrario al primero que se aprecia.

Enfoque de gestión: Este enfoque ha centrado su atención en la parte cualitativa del capital intelectual en busca de encontrar un instrumento que permita medir y gestionar los elementos propios del mismo. En esa dirección, se han desarrollado diversos modelos con cierto grado de similitud que persiguen un mismo objetivo, pero que han encontrado la misma dificultad con relación a determinar el valor absoluto de dicho capital.

En este sentido, este proyecto de investigación recobraría mayor grado de importancia a partir del enfoque de gestión, con miras a beneficiar de algún modo el enfoque contable, centrándose en aspectos más subjetivos y dinámicos, que aspectos puramente objetivos y estáticos a fin de medir cualitativamente esta clase.

COMPONENTES DEL CAPITAL INTELECTUAL

El reto actual al cual se enfrentan las organizaciones es el de potenciar sus estrategias competitivas a través de la identificación de los componentes que contribuyen y benefician las mismas; no ajeno a esto, las instituciones de educación superior deben, como eje central de conocimiento y reconocer cuales son y gestionarlos.

Es como en torno a los componentes del capital intelectual se han desarrollado distintos modelos multidimensionales, algunos sin trascendencia, que pueden influir en los modelos para significar el capital intelectual, entre los que se encuentran los siguientes:

Brooking (1998), proponía dividirlo en activos de mercado, activos de propiedad intelectual, activos humanos, y activos de infraestructura. Bueno (1998) por su parte lo dividía en capital humano, relacional, estructural y tecnológico; y Camisón, Palacios & Devence (2000) agregaron a éste última clasificación el capital organizativo.

Sin embargo, el modelo más utilizado y reconocido fue el propuesto por Bontis, Know & Richardson (2000, p.85-100) quienes lo dividieron en tres dimensiones: capital humano, estructural, y relacional los cuales, para efectos de este trabajo, caso universidades y siguiendo lo propuesto por Mosquera (2011, pp. 18-19) estaría definida de la siguiente forma:

Capital humano: Conjunto de conocimientos explícito y tácito del personal de la universidad que puede ser adquirido mediante la educación formal, informal, empírica y de procesos de actualización derivados de su actividad laboral. Teniendo en cuenta esto, la dimensión del capital humano, considerado la fuente primaria de innovación y renovación de las universidades, fundamentada en las nuevas ideas y conocimientos que desde allí se generan, constituye el eje central para el desarrollo del presente proyecto de investigación; el cual busca significar el capital

intelectual de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío.

Capital estructural: Se refiere a la estructura que incorpora, forma y sostiene el personal de la universidad, es decir al conocimiento explícito del proceso de difusión, comunicación y gestión del conocimiento científico y técnico. Abarca la infraestructura tecnológica, comunicacional y física.

Capital relacional: Recopila el conjunto de las relaciones que se derivan de su actividad económica, política, institucional y su conexión con los diferentes sectores productivos de la economía.

METODOS DE VALORACION DEL CAPITAL INTELECTUAL

Para hablar de métodos de valoración del capital intelectual existentes, cabe mencionar que a lo largo de la historia se han desarrollado diferentes modelos a partir de la experiencia de las empresas y su necesidad de identificar, valorar y/o reconocer el capital intelectual al interior de las mismas siendo entonces como han surgido modelos de medición cuantitativos, cualitativos, relativos y algunos que integran los dos primeros.

A continuación, se relacionarán los principales modelos básicos existentes y desarrollados a través de la historia de los intangibles.

MODELOS CUALITATIVOS		
Balanced Score Card (BSC)	Los indicadores utilizados cubren cuatro áreas principales: Financiera, Clientes, Procesos internos, Aprendizaje y conocimiento.	Kaplan and Norton, Harvard Business Review, 71-79, 1992.
Intellectual Assts Monitor (IAM)	La evaluación de la Propiedad Intelectual está basada en una serie de indicadores relacionados con los objetivos estratégicos de la compañía. Dichos indicadores evalúan cuatro componentes principales de los activos intangibles: Crecimiento, Innovación, Eficiencia y Estabilidad.	Sveiby, K-E, 1997.
TechnologyBroker	La determinación del valor de la Propiedad Intelectual de una organización está basada en las respuestas a 20 preguntas relacionadas con sus activos comerciales, humanos y de infraestructuras así como su Propiedad Intelectual.	Brooking, A., 1996 Intellectual Capital: Core Assets for the 3rd Millennium Enterprise Thomson Business Press, London.
MODELOS CUANTITATIVOS		
Valor añadido económico (EVA)	Se estima ajustando el beneficio declarado de la compañía respecto a los cambios relacionados con sus intangibles. El EVA proporciona una indicación sobre la productividad de su capital intelectual.	Stern Stewart and Co. NY 1980'S
Valor de mercado asignado por el inversor (IAMV)	Toma el valor de mercado de la compañía con su verdadero valor y lo divide por capital intangible + Capital Intelectual + Erosión del Capital Intelectual + Ventaja Competitiva Sostenible.	Standfield K, KNOWCORP Australia 1991
Accounting for the Future (AFTF)	AFTF es el valor actualizado de todos los flujos de caja netos, descontados al coste de mercado del capital. El valor AFTF al final del periodo proyectado menos el valor AFTF al comienzo del periodo constituye el valor añadido.	Humphrey H. Nash, "Accounting for the Future, a Disciplined Approach to Value Added Accounting" Richmond, VA, 1998
Valor Intangible Estimado	Estima el exceso del retorno de los activos fijos y utiliza esta cifra para determinar la proporción del retorno atribuible a los activos intangibles.	Stewart Tom, "The new wealth of Organisations" 1997
MODELOS RELATIVOS		
Navegador Skandia	El Capital Intelectual de una organización es evaluado mediante el análisis de 164 indicadores (91 con base intelectual y 73 basados en métricas tradicionales) que cubren 5 componentes: Financieros, Clientes, Procesos, Renovación-Desarrollo y Humano.	Edvinsson L. & Malone M.S., 1997. "Intellectual Capital: Realising your company's true value by finding its hidden brainpower", Harper Business NY
Coefficiente de Valor Añadido Intelectual (VAIC)	Evalúa la cantidad y la eficiencia del Capital Intelectual y el capital financiero empleados por una organización para crear valor. Este coeficiente está basado en tres componentes principales: Capital empleado, Capital Humano y Capital	Pulic A., 1997 Austrian IC Res. Centre

Ilustración 2. Modelos básicos del Capital Intelectual. Fuente: Elaboración Propia, a partir de las referencias bibliográficas señaladas sobre Capital Intelectual.

LAS ORGANIZACIONES

A través de la historia, han sido las diferentes organizaciones quienes se han preocupado por identificar y cuantificar el capital intelectual como un elemento fundamental para su progreso;

A continuación, se presenta la definición del concepto de organización desde varios puntos de vista de diferentes autores que han aportado al estudio de estas,

En palabras de Guerra (2007), "La organización es a un mismo tiempo, acción y objeto"; entendiendo como acción, en el sentido de su actividad destinar a coordinar el trabajo de varias personas mediante el establecimiento de tareas, roles o labores definidas para cada una de ellas, así como la estructura o maneras en que se relacionan en la consecución de un objetivo o meta.

Como objetivo, la organización supone la realidad resultante de la acción anterior, esto es, el espacio, ámbito relativamente permanente en el tiempo.

Por otra parte, Ferrell, Hirt, Adriaenséns, Flórez (2004, p.215) y Ramos, establecen que la organización consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros que son necesarios para lograr las metas.

De acuerdo con las definiciones anteriores se puede tener en cuenta que el concepto de organización puede variar dependiendo del contexto en que se encuentre, por lo tanto, se puede definir la organización desde el punto de vista de entidad y de actividad;

- a) De entidad, la organización es un conjunto de elementos, personas que se interactúan en equipo para cumplir con unos objetivos y metas propuestas.
- b) De actividad, es la acción de organizar, concretar y disponer de unos recursos para cumplir con los fines propuestos.

A lo largo de la historia el ser humano se ha visto en la necesidad de estar agrupado, por lo cual descubre diferentes formas de hacerlo para alcanzar objetivos propuestos, y así satisfacer la necesidad de hacer cosas en común.

El hombre en medio de dicha necesidad, se da cuenta que la asociación en tribus o grupos pequeños promueve un esfuerzo organizacional.

En la antigua Grecia se dan las primeras influencias de organizaciones a nivel social y político y es a partir de estos procesos que se empieza a desarrollar el concepto de organización, con el transcurrir del tiempo se ha venido realizando estudios e investigaciones sobre esta determinando así la importancia de comprender la organización y su funcionalidad.

La población vivía en el campo y de allí parte las organizaciones agrarias conformadas por la misma familia, con el paso del tiempo la sociedad empieza a evolucionar y con la Revolución Industrial se acaban los talleres artesanales para pasar hacer fábricas en zonas urbanas, con dicho cambio las organizaciones se vuelven más complejas, y es así como en la edad moderna (1920-2000) el concepto de organización empieza a tener un trasfondo mucho más importante para la economía y la administración, ya que se empiezan a crear organizaciones dependiendo de las necesidades del hombre, por lo cual se hace necesario el estudio de estas.

CARACTERISTICAS DE LAS ORGANIZACIONES

- Generan empleo
- Crean y satisfacen necesidades
- Crean y elaboran productos o servicios
- Producen y transmiten tecnología
- Crean, transmiten y reciben manifestaciones de la cultura
- Distribuyen y redistribuyen recursos
- Generan, poseen y transmiten poder
- Son medios para crear, conservar, transmitir y modificar el conocimiento
- Son indicadores de la sociedad actual
- Crean símbolos, imagen y prestigio
- Posibilitan alcanzar objetivos generales y particulares
- Permiten las vinculaciones entre individuos y grupos, los que constantemente interactúan entre sí
- Son espacios de desarrollo personal y profesional.

Una organización es un grupo humano que trabaja para lograr un propósito común. Peter Drucker en su libro *la sociedad pos capitalista*, marca la diferencia entre organización y comunidad o sociedad en general, mencionando que la primera está hecha a propósito con un objetivo en particular y se encuentra definida por su labor; por el contrario, la comunidad y sociedad se definen por un lazo que mantiene unidos a los seres humanos, sea este llamado dialecto, idioma, cultura, historia o geografía.

CLASES DE ORGANIZACIONES

Existen varios criterios de clasificación de las organizaciones, estas clasificaciones varían dependiendo de los autores, y de sus características en común:

CARACTERÍSTICA	CLASIFICACIÓN
ACTIVIDAD	Sectores primarios
	Secundarios
	Terciarios
	Cuaternarios
LOCALIZACIÓN	Locales
	Regionales
	Nacionales e
	Internacionales
FINALIDAD	Con ánimo de Lucro
	Sin ánimo de Lucro
TAMAÑO	Pequeñas
	Medianas
	Grandes
	Pymes
ORIGEN	Públicas
DEL CAPITAL	Privadas
FORMATILIDAD	Forma
	Informal

Ilustración 3. Tipo de organizaciones. Fuente: Elaboración Propia, a partir de las referencias bibliográficas señaladas sobre Capital Intelectual.

De acuerdo con lo anterior, para efectos de este proyecto de investigación, entendiendo su naturaleza de desarrollo en una institución de educación superior se estudiará de forma más amplia las organizaciones de carácter formal e informal las cuales se encuentran organizadas de la siguiente forma:

Organización formal	Organización informal
Se constituye oficialmente por la dirección.	Se crea espontáneamente.
La relación entre los miembros nace por el puesto de trabajo (son profesionales).	Los individuos de cada grupo informal se relacionan por intereses particulares.
El mando lo ostenta la dirección.	Existe un líder con una autoridad a veces, mayor que la de los jefes.
Los canales de comunicación son oficiales.	Se crean canales de comunicación informales.
Objetivos: maximización de beneficios y otros.	Objetivos particulares fuera y dentro de la empresa.

Ilustración 4. Organización formal e informal. Fuente: Elaboración Propia, a partir de las referencias bibliográficas señaladas sobre Capital Intelectual.

De esta forma, se establece que las universidades se encuentran en las organizaciones formales, ya que están legalmente constituidas, son planeadas y creadas para un fin común, y a lo largo de la historia han venido evolucionando para responder a las demandas de la sociedad y así crear entidades dedicadas a la educación de alta calidad. Se puede considerar que la universidad como organización tiene tres fines fundamentales: El desarrollo de la enseñanza, la investigación y la extensión.

LA GESTION DEL CONOCIMIENTO EN LAS UNIVERSIDADES

La necesidad de medir el capital intelectual ha trascendido las fronteras de las organizaciones netamente productoras de bienes, inquietando a las universidades sobre la importancia del análisis para conocer el estado en que se encuentran como un entorno institucional y una organización generadora de conocimiento.

Asumiendo lo anterior y considerando que las universidades son las cédulas que generan dicho conocimiento; lo que se evidencia en las investigaciones, publicaciones entre otros indicadores académicos, su elemento dinamizador debe ser la gestión de éste.

Para efectos de la naturaleza del proyecto de investigación citaremos la definición dada por Davenport & Prusak (2008) quienes afirman que la gestión del conocimiento “Es el proceso de buscar, organizar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en un área específica de interés”.

Siguiendo esta definición las universidades deben preocuparse por desarrollar y explotar activos de conocimiento propios de su organización, encaminando esfuerzos al logro de sus objetivos misionales que sean coherentes con los objetivos individuales de docentes, administrativos y estudiantes a fin de lograr una sinergia a partir del trabajo colaborativo y el aporte intelectual realizado por cada uno de estos.

LOS PROCESOS DE FORMACION INTEGRAL EN LAS UNIVERSIDADES

Las instituciones de educación superior, debe convertir la formación integral en una práctica educativa que contribuya a enriquecer el proceso de socialización de los profesionales a formar; razón por la cual, adicional a la gestión que deben hacer las universidades por ampliar las fronteras del conocimiento de sus estudiantes como un factor de progreso para la sociedad, deben apuntar a la formación integral, entendiendo esta como aquella formación que contribuye a enriquecer el proceso de socialización del estudiante con el mismo, con su medio y con el mundo.

Por lo anterior, podría considerarse que la formación integral reflejará finalmente el compromiso de las instituciones de educación y de los programas curriculares, como es el caso,

por alcanzar un fin ético de las personas adscritas a dicho programa, en virtud del desarrollo armónico de la sociedad.

LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO

La Universidad del Quindío es una organización de carácter educativo que tiene como misión² lo siguiente:

“La Universidad del Quindío contribuye a la transformación de la sociedad mediante la formación integral desde el ser, el saber y el hacer, de líderes reflexivos y gestores del cambio, con estándares de calidad, a través una oferta de formación en diferentes metodologías, que responde a una sociedad basada en el conocimiento; una investigación pertinente, que aporte a la solución de las problemáticas del desarrollo e integrada con la extensión y proyección social; educando en tiempos de posconflicto y de la consolidación de la paz, apoyada en una gestión creativa y con estándares de calidad.” (Universidad del Quindío, 2016, p.9)

Por otra parte, como política de calidad³ establece que:

“La Universidad del Quindío mediante el sistema integrado de gestión (SIG) y la oficina de gestión y aseguramiento de la calidad, está comprometida con la calidad y el mejoramiento continuo de la eficacia, eficiencia y efectividad de sus procesos y la satisfacción de las expectativas de su comunidad. Por esta razón, implementa prácticas de autocontrol, autoevaluación, transparencia y responsabilidad social apoyadas en un talento humano competente, comprometido, y respetuoso de lo público y el óptimo manejo de los recursos del Estado. De este modo, la Universidad del Quindío contribuye al cumplimiento de los fines esenciales de la educación superior, fundamentados en la docencia, la investigación, la extensión y proyección social.” (Universidad del Quindío, 2016, p.10)

² Tomado del Acuerdo 028 del 28 de Julio de 2016 PEU.pdf. Pp. 9-10. Recuperado el 24 de Octubre de 2017 de <https://www.uniquindio.edu.co/documentos.php?id=685>

³ Tomado del Acuerdo 028 del 28 de Julio de 2016 PEU.pdf. Pp. 12 Recuperado el 24 de Octubre de 2017 de <https://www.uniquindio.edu.co/documentos.php?id=685>

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA⁴

Se caracteriza por ser un programa que cuenta con acreditación en alta calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional mediante resolución No. 10236 del 22 de noviembre de 2010 y renovada según resolución 20199 de 11 de diciembre del 2015, el cual se ciñó a una serie de indicadores, características y factores para lograr obtener este reconocimiento público.

Misión

“El programa de Contaduría Pública tiene como misión la formación integral de Contadores Públicos con responsabilidad social y competente para aportar al desarrollo empresarial y socioeconómico del país

Elementos constitutivos de la misión:

1. **Formación integral:** *Fundada en ofrecimiento de conocimientos sobre la disciplina de la contabilidad y de la profesión de la Contaduría Pública, complementados por el componente humanístico.*
2. **Responsabilidad Social:** *Como un postulado rector de desempeño profesional, conformada por los compromisos social, ético y jurídico.*
3. *Responde a la competencia profesional de informar. Evaluar e interpretar hechos económicos*
4. *Da cuenta del rol social que ser el de constituirnos en sujetos profesionales generadores de oportunidades para el logro del progreso económico de las organizaciones empresariales y del país en su conjunto. (Universidad del Quindío. 2013, pp. 2 – 3)*

Visión

El Programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío será la mejor alternativa de formación en esta profesión y contribuirá al desarrollo de la disciplina contable, destacándose a escala nacional e internacional. El norte o eje direccionador como meta educativa se relaciona con la alta calidad en la formación universitaria, siendo la principal razón para que la Universidad del Quindío sea seleccionada por los aspirantes a convertirse en Contadores Públicos. Adicionalmente el programa académico con su pertinencia en el currículo, aportará al crecimiento cualitativo de la contabilidad;

⁴ Tomado del: Acuerdo 003 del 20 de marzo de 2013. Consejo académico de la Universidad del Quindío. Pp. 1 -

posicionamiento dentro de las instituciones de educación superior, nacionales e internacionales. (Universidad del Quindío, 2013, p.3)

En lo que respecta este proyecto de investigación, cabe mencionar que el programa de Contaduría se encuentra soportado por un plantel académico de 45 educadores; de los cuales 16 profesores son de planta, 12 catedráticos, 17 ocasionales de tiempo completo y 2 de medio tiempo soportando una (1) asignaturas académicas en los énfasis profesionales (General, Financiero, de costos y tributario) otorgados dentro del proceso curricular del programa. (Informe para la renovación de acreditación-Factor docente, 2014)

La Universidad del Quindío a través del acuerdo 109 del 24 de octubre de 1996 (Universidad del Quindío, 1996, p. 3), buscar obtener información del desempeño docente a través de la evaluación realizada por los estudiantes, coordinadores de programa, Director de programa, Comité Curricular y autoevaluación, a partir del análisis de tres funciones principales: Docencia, investigación y extensión, sistematizando los resultados en escalas numéricas de los valores equivalentes al desempeño así: Cinco (5) para el bien desempeño o desempeño deseado, tres (3) para mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado.

De lo anterior, se evidencia que la escala existente busca evaluar específicamente el desempeño docente, sin detallar aspectos que permitan significar el aporte directo a lo que teóricamente se conoce como formación de capital humano. Es por esta razón nace la idea del desarrollo del proyecto de investigación, con el cual se pretende caracterizar cada uno de los docentes y sus aportes intelectuales a los estudiantes, programa y universidad en general, a fin de garantizar el logro de los objetivos de la institucionales, así como contribuir a la sustentación de la acreditación en alta calidad que se le fue otorgado al programa.

4.3 MARCO CONCEPTUAL

➤ **Activos Intangibles**

Los activos intangibles son definidos por Internacional Accounting Standars Board (IASB), como “Activos no monetarios identificables sin sustancia física, mantenido para su uso en la producción de bienes o prestación de servicios” considerados a su vez, como “Recursos Controlados por una empresa producto de hechos pasados y del que se esperan beneficios económicos futuros”

➤ **Capital Intelectual**

Definido por Edvinsson & Malone (1999) como la posesión de conocimientos, experiencias aplicada, tecnología organizacional, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que dan a la empresa una ventaja competitiva.

➤ **Capital humano**

Sveiby (2000) define el capital humano como las competencias de los trabajadores a partir de las cuales bajo circunstancias determinadas pueden dar origen a otros activos intangibles o materiales. Por otra parte, Bueno Campos (2000), afirma que esta forma de capital se encuentra integrada por la sumatoria de conocimientos tácitos y explícitos de los miembros de una organización, de modo que éste puede ser parte de las inversiones que las empresas realizan en la formación de los empleados.

➤ **Indicadores cualitativos**

“Los indicadores cualitativos son aquellos basados en encuestas o entrevistas, así como informaciones no estructuradas. Suministran información sobre aspectos no contemplados en los indicadores cuantitativos y son imprescindibles para lograr una evaluación integral y global de la investigación” (López J., Valcárce M. & Barbancho M., 2000, p.4)

➤ **Universidad**

Def. RAE Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades y confiere grados académicos correspondientes.

➤ **Docente**

“Ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación de distintos niveles. Igualmente incluye esta definición los docentes que ejercen función de dirección y supervisión, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando (...) y de más actividades de educación autorizadas por el ministerio de educación nacional.” (Ministerio de educación nacional, 1979)

➤ **Formación**

Def. Oxford diccionarios. I. Nivel de conocimientos que una persona posee sobre determinada materia. II Desarrollo intelectual, afectivo, social o moral de las personas como resultado de la adquisición de enseñanza o conocimientos.

4.4 MARCO LEGAL

- Decreto 2277 de 1979. Estatuto docente por el cual se adoptan las normas sobre el ejercicio de la profesión docente.
- Acuerdo 0371 de 1984, por el cual se adopta el estatuto administrativo de la Universidad del Quindío.
- Acuerdo 049 del 22 de junio de 1995, por el cual se expide el estatuto para los docentes de la Universidad del Quindío.
- Acuerdo 109 del 24 de octubre de 1996, por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección académico-administrativa de la Universidad en concordancia con los artículos 58, 59, 60, 61 y 62 del acuerdo No. 049 del 22 de junio de 1995, estatuto de la Universidad.
- Decreto 1279 de junio 19 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales.

4.5 MARCO GEOGRÁFICO

La población estudiada durante el proyecto de investigación obedece a 15 docentes de planta adscritos hasta el primer semestre del año 2017 al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío.

- Carlo Alberto Montes
- Claudia Constanza Cabal
- Constanza Loreth Fajardo
- Edwin Tarapuez Chamorro
- Eutimio Mejía Soto
- Gustavo Mora Roa
- James Ramírez Lozano
- Jorge Humberto Ramírez
- Juan José Botero Villa
- Lina María López Castañeda
- María Constanza Díaz Cruz
- Miryam Romero Restrepo
- Omar Alberto Donneys
- Reinaldo Sierra Prieto
- Rubén Darío Ángel López

5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

A continuación, se explica el rol que juega cada variable en el desarrollo del problema de investigación:

Capital intelectual: Constituye fuente fundamental para la comprensión del capital humano, el cual se aborda específicamente para identificar el conocimiento que desarrollan los docentes del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, con el propósito de identificar y valorar cualitativamente cómo contribuyen a la formación integral en los estudiantes.

Capital humano: Es el componente de capital intelectual en el que se centra el presente proyecto de investigación, con el fin de abordar el conocimiento que se genera y desarrollan los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío.

Indicadores cualitativos: Se estudian con el fin de perfilar las características cualitativas de conocimiento de los docentes, lo cual permite significar los aportes que realizan al proceso de formación integral de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío.

Docentes: Constituyen el grupo de personas acreedoras del conocimiento que soportan el proceso de enseñanza-aprendizaje en el programa. Ellos son el objeto de estudio a quienes se les realiza el análisis de sus características cualitativas con el objetivo de significar dicho conocimiento a través de las contribuciones que realizan al proceso de formación de los estudiantes del programa de Contaduría Pública.

Estudiantes: Son el conjunto de personas que se benefician directamente de los aportes realizados por el docente desde sus saberes, convirtiéndose en acreedor y posteriormente en difusor de nuevo conocimiento, razón por la cual juega un papel importante al interior de este proyecto de investigación desde la perspectiva de cómo apropia e impacta tal conocimiento.

Formación integral: Entendiendo la formación integral como el proceso continuo, permanente y participativo que busca contribuir al desarrollo armónico del ser humano, cabe resaltar la importancia que ésta representa en el desarrollo del presente trabajo de investigación constituyéndose como un medio para construir y acompañar la gestión del conocimiento.

Programa de Contaduría Pública: Es la unidad académico-administrativa que tiene como misión la formación integral de contadores públicos con responsabilidad social y competentes para aportar al desarrollo empresarial y socioeconómico del país; la cual actúa como moderador entre los docentes y estudiantes del programa con el fin de asegurar a través de políticas educativas el logro de los objetivos propuestos y la satisfacción de las expectativas de conocimiento.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque principal del proyecto de investigación se basó en técnicas cualitativas de información, de las cuales Bonilla y Rodríguez (Citado por Bernal, 2010) sugieren están orientadas a profundizar en casos específicos y no a generalizar dada su preocupación por describir fenómenos sociales a partir de rasgos determinantes según sean percibidos dentro de la situación estudiada. Sin embargo, dada la necesidad de hacer el análisis de datos, se usaron algunas técnicas cuantitativas de información que permitieran una percepción cualitativa posterior.

Bonilla y Rodríguez (2000) indican que el método cualitativo de investigación

6.2 METODO DE INVESTIGACIÓN

El método de estudio según lo establecido por Méndez (2012) en su libro de metodología, se puede considerar como un conjunto de procesos que se deben emprender para el desarrollo de una investigación de cualquier tipo, con el objetivo de organizar el procedimiento lógico del conocimiento.

El método de estudio deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas, lo cual significa que, mediante el desarrollo de este método, se identifican hechos particulares partiendo desde un hecho o teoría general.

Para efectos de esta investigación se inició desde el análisis de una teoría general sobre la medición cualitativa del capital humano para identificar en un grupo de personas (profesores) dedicadas al trabajo académico intelectual, los rasgos característicos que permitan significar dicho capital.

6.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del problema de investigación del presente trabajo, se abordó una metodología de estudio descriptivo-exploratorio, lo que permitió identificar y establecerlas características de la población a estudiar, así como descubrir nuevos comportamientos de las variables frente a dicho problema de investigación.

Méndez (2012, p. 230) indica que el tipo de estudio descriptivo se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos, comportamientos, y su interrelación, pudiéndose decir entonces que este tipo de estudio delimita los hechos que conforma el problema de investigación; por su parte establece que el estudio exploratorio pretende la formulación de un problema que posibilite una investigación más precisa o desarrollar una hipótesis, aumentando la familiaridad del investigador con el problema, aclarando conceptos y estableciendo preferencias para posteriores investigaciones.

Dado lo anterior, el desarrollo de este trabajo implicó abordar la investigación desde ambos tipos de estudio a fin de lograr una identificación profunda de los diversos aspectos cualitativos a los que se encontraba ligado el capital humano de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío. La recopilación y el análisis de datos permitió el desarrollo de los objetivos trazados dando paso conclusiones que dejen abierta la posibilidad de nuevas investigaciones relacionadas con esta temática.

6.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información son medios que permiten desplegar el proceso de investigación, ya que facilitan obtener la información requerida sobre el objeto de estudio de un proyecto. Estas fuentes pueden ser de dos clases; fuentes primarias y fuentes secundarias.

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación fueron utilizadas como fuentes primarias, aquellas que se encontraban directamente relacionadas con el objeto de estudio, que para el caso fue el cuerpo docente del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío

En cuanto a las fuentes secundarias, se hizo uso de las referencias bibliográficas sobre las siguientes temáticas:

- Investigación cualitativa
- Investigación social
- Medición cualitativa
- Activos intangibles
- El Capital intelectual y sus componentes
- Capital humano
- Las organizaciones
- La Universidad del Quindío como organización.

6.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Como técnicas de recolección de la información que fueron empleadas las siguientes:

Encuestas: la recolección de la información se realizó por medio de encuestas facilitando identificar, en el objeto de estudio aspectos a tener en cuenta sobre su formación profesional y académica necesarios para el desarrollo de los indicadores.

Análisis documental: Posibilitó la obtención de información valiosa, a partir de revisiones bibliográficas, sobre las temáticas que involucraba el objeto de la investigación.

6.6 SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de la información recolectada se recurrió a matrices que facilitaron ordenar las variables a identificarlas en el objeto de estudio del proyecto.

Dichas matrices se encontraban divididas en diferentes ítems a considerar: docentes de planta, catedráticos y ocasionales clasificando a cada uno de estos, de acuerdo a las actividades de investigación, docencia y extensión realizadas, así como el nivel académico y las producciones escritas que han tenido. Lo anterior, facilitó agrupar y estudiar la información recolectada, posterior al análisis de resultados de cada pregunta realizada a través de la encuesta y la información obtenida con otras fuentes.

Por otra parte, para el análisis documental, se recurrió a la elaboración de fichas bibliográficas que permitieron referenciar, durante el desarrollo del proyecto de investigación, la producción escrita significativa de las fuentes secundarias.

6.7 PASOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Se realizó la caracterización cualitativa del capital humano, analizando el caso de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío.
2. Se presentó una encuesta a los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío con el fin de identificar las variables que permitieran significar su propiedad intelectual.
3. Se realizó la sistematización y análisis de la información recolectada con las encuestas aplicadas a los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, lo cual permitió comprender el aporte de estos en la significación de capital humano del programa de Contaduría Pública y las contribuciones que desde allí realizan a los estudiantes.

7. DESARROLLO DE OBJETIVOS

7.1 CAPITULO PRIMERO

CARACTERIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU IMPORTANCIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES.

El desarrollo del primer objetivo planteado en el presente proyecto de investigación, pretende estudiar el capital humano a partir del análisis conceptual de elementos generales que facilitan dar un orden lógico frente a los demás objetivos señalados. Es por esto que, con miras a lograr un entendimiento más amplio al capital humano, se empieza con una revisión generalizada al capital Intelectual.

EL CONCEPTO DE CAPITAL INTELECTUAL

Históricamente, el conocimiento ha sido reconocido como recurso estratégico que ha permitido a las diversas culturas, desde la antigüedad, incrementar y fortalece su poder regional y organizacional.

Durante las últimas décadas, el mundo de las organizaciones ha dejado de restar importancia a los activos no tangibles que posee o puede llegar a reconocer en el marco de su capital productivo. Es con esto, como se ha evidenciado el paso de la era del trabajo netamente físico-mecánico, a la era del conocimiento en la que se da origen al concepto de capital Intelectual.

Las primeras nociones del término, aparecen cuando el economista Fritz Machlup en su obra “The Production and distribution of knowledge in the United State” destaca la importancia que representa el conocimiento en general para el desarrollo y crecimiento de los países (Bontis, 2002). Pero es hasta finales de los años 60, según Bontis (Citado por Sánchez, Melián & Hormiga 2007) cuando John Kenneth Galbraith hace una aproximación de cuál podría ser el significado de este, inquietándose sobre cuanto valor se habría otorgado desde el conocimiento en los últimos tiempos.

El capital intelectual, podría llegarse a definir como el más general de los intangibles manifestados en las organizaciones, producto de acciones individuales y de las interrelaciones que en estas se originan, sin embargo como afirma Bontis (1998) este ha sido considerado por muchos, definido por algunos, entendido por pocos y formalmente valorado por prácticamente nadie, convirtiéndolo en un término flexible, que si bien se le ha hecho frente, no existe definición única para reconocerlo y queda sujeta en ocasiones, a los enfoques del área que lo estudie. (Lev, 2001).

En la literatura académica, el concepto del capital intelectual ha sido utilizado y definido por varios autores, los cuales, a pesar de sus variaciones conceptuales, apuntan a un mismo criterio.

En palabras de Edvinsson & Malone (1999) creadores del modelo Navigator para la compañía de seguros Skandia, el capital intelectual es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que dan a la empresa una ventaja competitiva, así mismo; Bueno (2001) expresa que es “El conjunto de capacidades, destrezas y conocimientos de las personas que generan valor en las comunidades científicas y reconocimiento de la sociedad” (p. 17). Siguiendo esta línea, Edvinsson & Sullivan (1996), afirman que el capital intelectual es el conocimiento que puede ser convertido en un beneficio futuro para las organizaciones y se encuentra formado por los inventos, las tecnologías, las ideas, los procesos entre otros; similarmente el proyecto Intellect de Euroforum (1998) y la unión Fenosa (1999) lo definen de forma general, como el conjunto de activos de una empresa que, a pesar de no reflejarse en los estados financieros tradicionales, generan o generaran valor futuro para la misma, considerando que la estimación de su valor no debe ser producto exclusivamente de indicadores financieros y económicos.

Por otra parte, Steward (1998) sostiene que el capital intelectual, es la suma de todos los conocimientos propios de los empleados que otorgan ventaja competitiva a la empresa y que pueden ser aprovechados para generar riqueza pero que difícilmente son identificados. De manera semejante, Steven M. H. Wallman presidente de la Bolsa de Valores Americana (Citado por Edvinsson y Malone, 1999), en su definición de capital intelectual, referencia además de la capacidad del cerebro humano (conocimiento), los nombres de productos y las marcas de fábrica, así como los gastos y las inversiones registradas en los libros como históricos, que se han transformado con el correr del tiempo en algo de más valor.

Siguiendo las definiciones citadas en los párrafos anteriores, podría extractarse que el capital intelectual, lo integran todos aquellos recursos intangibles que al considerarlos como factores dentro del mismo, dan valor a toda clase de organización, resultando así pertinente mencionar que las Universidades Públicas en su calidad de organización gestora de conocimiento, debe velar por el establecimiento de mecanismos que les permita reconocer y valorar el capital intelectual propio de su forma organizacional, traducido en escenarios que favorezca su trascendencia para desde allí generar impacto en la calidad de los procesos, que apunten directa y positivamente al beneficio de los usuarios de la información.

A nivel general, el capital intelectual se encuentra integrado por tres componentes principales que permiten ahondar en su comprensión y que fueron abordados para el desarrollo de la presente investigación. No obstante, cabe mencionar que en el universo de estudios y modelos que abordan el tema en cuestión, existen autores que establecen clasificaciones más amplias y otras más cortas a la hora de numerar dichos componentes, sin embargo, en términos comunes, pudiera considerarse que todos apuntan a los mismos factores de estudio.

COMPONENTES DEL CAPITAL INTELECTUAL:

Así como la definición del capital intelectual a nivel literario se ha extendido ampliamente, existe diversidad de consideraciones para tratar de identificar cuáles son los elementos que hacen parte o, en otras palabras, que constituyen esta forma de capital. Sin embargo, la revisión de las diversas contribuciones realizadas desde el saber de cada uno de los autores, permite determinar que si bien cada aporte tiene consagradas sus diferencias, estas no son sustanciales y permiten apreciar cierto acuerdo en la división de los elementos del capital en intelectual, en capital humano, capital relacional y capital estructural (Bontis, 2002; Petty & Guthrie, 2000; Roos, et al., 2001; Viedma Martí, 2001) entre los cuales existen vínculos que apoyan la buena gestión del capital intelectual dentro de cualquier tipo de organización.

Figura 2. Componentes del capital intelectual

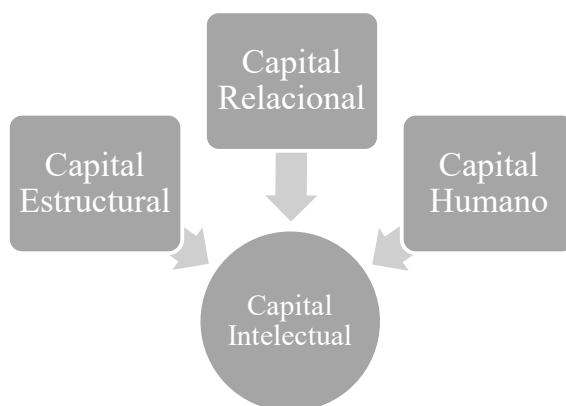


Ilustración 5. Componentes del Capital Intelectual. Fuente: Elaboración Propia, a partir de las referencias bibliográficas señaladas sobre Capital Intelectual.

CAPITAL ESTRUCTURAL

Esta forma de capital, como parte de los elementos que se encuentran adoptados por la generalidad de los autores que han tratado el tema del capital intelectual, hace referencia a los conocimientos propios de la organización y que quedan aun cuando sus empleados la han abandonado. Esta forma de capital se relaciona directamente, como su nombre lo indica, con su estructura, procesos o cultura. (Bontis, Chua & Richardson, 2000) y que por ende le pertenece directamente a la organización.

Para Edivisson y Malone (1999), el capital estructural se puede descomponer en tres formas de capital que son el Capital organización, el capital renovación y desarrollo y el capital relacional; sin embargo, teniendo en cuenta posturas de otros autores, en lo que respecta al presente trabajo, el capital relacional conforma una dimensión propia e independiente.

El capital estructural puede ser considerado como el capital que incluye el valor intrínseco generado por la misma organización dentro del curso normal de sus operaciones, tales como los flujos de información y de procesos, la cultura y el ambiente laboral; de igual modo, pueden incluirse los procesos de formación, informáticos y administrativos que generen valor futuro a la misma.

En la definición dada por el modelo Intelec (Euroforum, 1998), se menciona que este contiene el conocimiento sistematizado, explícito e internalizado por la organización, incluyendo con esto, los sistemas de Información, patentes y tecnología disponible.

Por otro lado, Ramírez (2007) afirma que “El capital estructural es el elemento que permite la creación de riqueza por medio de la transformación del trabajo del capital humano” (p.140), explicando además que representa todos aquellos mecanismos y estructuras de la organización que pudieran ayudar a los empleados a optimizar su rendimiento intelectual, traducido en un rendimiento empresarial.

Este autor sostiene que esta dimensión se encuentra clasificada en capital tecnológico y capital organizativo, definiendo la primera como la habilidad estructural de la empresa para crear futuras Innovaciones sin limitarse a los recursos físicos sino abarcando en sentido amplio el conocimiento relativo del modo como éstas funcionan o deben operar. Ahora bien, advierte que el capital Organizativo es la habilidad que tiene la empresa para integrar sus competencias en nuevos y flexibles métodos afirmando que: “El capital organizativo viene representado por los mecanismos de vinculación y movilización de los distintos factores productivos” (Ramírez, 2007, p. 141). haciendo referencia con esto a elementos que describen las acciones y el modo de hacer las cosas en el esfuerzo por trasladar, transferir y capitalizar el capital humano.

En síntesis, y teniendo en cuenta los diferentes aspectos que hacen parte de esta dimensión del capital Intelectual, podría considerarse que el capital estructural abarca todos aquellos procesos propios de las empresas que generan valor y que incorporan, forman y sostiene su personal, permitiendo a su vez, identificar las diferentes formas organizativas existentes.

CAPITAL RELACIONAL

En sentido amplio, puede considerarse que el capital relacional recopila el conjunto de relaciones derivadas de las interacciones económicas, políticas, sociales e institucionales de cada una de las organizaciones y que aportan valor a esta. Por lo tanto, este tipo de capital incluye el beneficio que representan las relaciones de las empresas no solo con los clientes, proveedores y accionistas, sino con todos sus grupos de interés, tanto internos como externos (Bontis, 1996; Steward, 1998).

Desde otro punto de vista, esta forma de capital es la percepción que agentes externos e internos tienen de una organización, traducida en su reconocimiento.

No obstante, existen autores que limitan el capital relacional a factores netamente externos. Según Sveiby (Citado por Sánchez, Melián y Hormiga, 2007) esta dimensión se denomina Componente Externo, e incluye las relaciones con los clientes y proveedores, los nombres de los productos, las marcas registradas, la reputación o la imagen ; elementos que de algún modo pueden ser protegidos legalmente y que además la inversión en estos genera beneficios inciertos. Conservando esta misma línea, Kaplan & Norton (1997) en su modelo, denomina a este capital *Perspectiva Cliente*, analizando allí como se crea valor para el cliente y como se satisface su demanda, con el objetivo de considerar el modo adecuado de gestionar los segmentos que, para ellos, impactan dicho capital. De igual modo, Edvinsson & Malone (1999) estiman que esta dimensión está integrada, principalmente por el valor que generan las relaciones de la empresa con sus clientes.

Finalmente, cabe destacar que para Camisón Zarnosa et al. (2000) en su modelo llamado Nova, el cual centra la atención en la gestión del capital intelectual y tiene como objetivo reflejar el proceso de transformación de lo que ellos denominan los 4 componentes de este, (capital humano, capital organizativo, capital social, capital Innovación-aprendizaje) nombran el capital relacional “Capital social”, definiéndolo como el conjunto de activos del conocimiento cuyo proceso de acumulación se deriva de las relaciones con los clientes.

CAPITAL HUMANO

El crecimiento acelerado de las necesidades generadas en un mundo globalizado donde las nuevas tecnologías modifican las formas de comunicación habituales de la sociedad, las formas de gestión de sus recursos y en general el desarrollo mismo de las organizaciones, han ido exigiendo cambios en las formas de conocimiento y habilidades de quienes integran su campo de acción de forma tal que se ajuste a dicho crecimiento.

El capital humano en sí, como componente central de la presenta investigación, se encuentra enmarcada en los supuestos básicos de la escuela Neoclásica, tales como: La existencia de un

mercado de trabajo perfectamente competitivo, el flujo de información perfecta y la existencia de mercado de capitales competitivos.

Esta forma de capital, puede ser considerada como la referencia al conjunto de conocimientos propios de cada integrante de la organización, que va adquiriendo en el desarrollo de actividades generadoras de conocimiento y en la sumatoria de experiencias personales y profesionales.

Este elemento constituye parte fundamental dentro del capital intelectual y “Es la base de la generación de los demás tipos de capitales” (Hoyos, Ramírez & Osorio, 2009, p. 45), es así que el capital humano ha sido definido como generador de valor y fuente potencial de innovación para las empresas, es decir, de donde parten las ideas (Viedma Martí, 2001 citado por Sánchez, Melián y Hormiga, 2007) y la carencia de una buena dimensión humana, condicionará de forma negativa las otras actividades que crean valor. (Edvinsson y Malone, 1999).

Autores como Bontis, Crossan y Hulland (2002), Bueno Campos (2000), Euroforum (1998) entre otros, coinciden en la consideración de que el capital humano se encuentra integrado por la sumatoria de conocimientos tácitos y explícitos de los miembros de una organización, de modo que éste puede ser parte de las inversiones que las empresas realizan en la formación de los empleados (Skandia, 1996). De igual forma, Sveiby (2000) lo define como las competencias de los trabajadores a partir de las cuales bajo circunstancias determinadas pueden dar origen a otros activos intangibles o materiales. Brooking (1997) añade a la definición, la pericia colectiva, la capacidad creativa, la habilidad para resolver problemas y el liderazgo presentándola, no expresamente en los términos comunes del capital humano, sino como los activos concentrados en el individuo.

El capital humano para autores como Roos et al., (2001) y Sullivan. (2001) también puede ser definido como aquel conocimiento que pierde la empresa cuando es abandonada por sus empleados, a lo que se opone el autor Malhotra (2000) quien expone que de ser así, los empleados no podrían pensar en cosas diferentes durante sus jornadas laborales porque estarían quitando tiempo a la generación de conocimiento propio de la empresa, o de lo contrario no se podría pensar en las prácticas ajenas a la presencia física de empleado o contratación indirecta, que igualmente pueden generar valor a las organizaciones pero que siguiendo el supuesto anterior, no podrían considerarse parte de dicho capital.

Contrario a lo expuesto por los autores anteriores, en lo propuesto por Kaplan y Norton (1997) en el cuadro de mando integral⁵, no hacen referencia a esta dimensión de forma explícita, otorgando menor importancia a esta forma de capital e indicando que es evaluado mediante indicadores que se caracterizan en los otros bloques de componentes incluidos en su modelo, apreciándose que de lo que ellos denominan la perspectiva de aprendizaje y red de conocimiento que tiene como fin principal lograr el crecimiento y aprendizaje de la organización, se puede extraer información sobre lo que para otros autores sería un único componente denominado capital humano; sin embargo autores como Olve, Roy y Watter (2000) quienes a pesar de seguir esta línea, añaden la perspectiva del capital humano en un elemento específico a lo propuesto originalmente por Kaplan y Norton en los años de 1992 y 1993.

Siguiendo lo expuesto por Roos et al., 2001, al interior de este componente se pueden distinguir diferentes elementos articulados, entre los que ellos destacan:

- Las competencias dadas en capacidades, talento y Know-how
- La actitud, en la conducta-motivación, actuación y ética de las personas y
- Agilidad Intelectual, la cual genera valor en la organización en la medida que sean aplicados nuevos conocimientos que permitan transformar ideas en nuevos productos o servicios.

Sin embargo, existen otros autores como Vitman (Citado por Mosquera, 2011) quien afirma que son explícitamente aquellos establecidos por sus competencias, actitudes y agilidad intelectual y que facilitan un mayor rendimiento y productividad en las economías actuales.

El capital humano, constituye punto de partida para desarrollar el presente proyecto de investigación dado el enfoque que se pretende dar al estudio, analizando desde las características del factor humano, aquellos elementos que permitan significar esta forma de capital dentro del grupo que integran los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de Universidad del Quindío, para desde allí concluir en algunos aportes importantes que se pudieren desconocer u obviar en los procesos de educación de futuros profesionales de esta organización.

⁵ Cuadro de Mando integral: Modelo de Gestión que traduce la estrategia relacionada en objetivos relacionados entre sí.

LAS ORGANIZACIONES Y EL CAPITAL HUMANO

En sentido amplio, las organizaciones pueden considerarse grupos que presumen en primer lugar, relaciones sociales o interacción de varias de personas, construidas para alcanzar objetivos específicos. Es por esto, que en plena era del conocimiento, toda clase de organización debe preocuparse y ocuparse por explorar intangibles que otorguen beneficios a los logros misionales y visionales de la misma, reconociendo, que el conocimiento se ha convertido en uno de los mecanismos más importantes para crear valor, y dando lugar a una forma nueva de gestión basadas en el aprendizaje y en la mejora continua desde la adecuada administración y canalización de los saberes del recurso humano.

La Universidad definida como una forma de organización y de acuerdo a su naturaleza, debe asumir un compromiso aún mayor en el objetivo de adquirir, transformar, generar y transmitir conocimiento y, por ende, requieren una adecuada gestión de su capital humano, traducido en el logro de la excelencia.

Sin embargo, el panorama de la gestión del conocimiento en las Universidades se ha visto opacado por variables intransigentes que han restado importancia a las particularidades de esta forma de capital, entendiendo dichas particularidades como aquellos aspectos que deberían ser de gestión esencial dentro de las estas, pero que exigen un cambio en los sistemas de formación tradicionales e inmediatistas que limitan el fortalecimiento de los mecanismos propicios que crean valor dentro de este componente del capital intelectual.

Se debe agregar también, que el capital humano exige un compromiso no solo de la organización beneficiara de este, sino además de cada uno de sus integrantes; razón por la cual diversos autores coinciden en resaltar la importancia de otorgar reconocimientos cuantificables y no cuantificables, que promuevan ambientes de motivación, así como sugieren sobre la importancia de medir los resultados y establecer criterios de evaluación que den cuenta del compromiso de su actor principal.

Por otra parte, cabe mencionar que el fortalecimiento del sistema educativo a partir del capital humano debe articularse con las otras formas de capital, permitiendo el sano desarrollo de ambientes integradores que hagan viables la transferencia recíproca entre usuarios internos y externos de la misma.

Dicho de otra forma, Merino (2007) considera que el desglose de los componente del capital Intelectual “Se centra en las consideraciones conceptuales y cognitivas, ya que la inteligencia de la organización viene determinada no por el carácter acumulativo de la Información, sino por su análisis, contextualización y uso” (p. 19) resultando entonces ser el capital Intelectual un concepto dinámico, que sin contar con una única definición, no consideran para su estudio, componentes aislados y/o entes individuales.

La Universidad del Quindío y siendo específicos el programa de Contaduría Pública, debe velar por una adecuada gestión de su planta docente, entendiéndose esta como el capital humano que lo integra y a partir del cual debe asumir el reto de mejora continua para dar ventaja fortalecida a sus procesos académicos, lo que permita mantener los estándares de acreditación de alta calidad que reflejan su responsabilidad y compromiso sobre la generación de nuevos y confiables conocimientos, que a futuro constituirán parte del capital humano de otra organización o de ella misma.

EI APORTE DEL CAPITAL HUMANO AL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES

El mundo, en su dinámica de cambio constante, exige un reajuste de ideas y conductas que suponen el paso de un estado a otro; en este sentido, el proceso evolutivo de las organizaciones, que nacieron en la búsqueda primitiva de las civilizaciones de satisfacer sus necesidades básicas y pasaron por procesos de esclavitud, sociedades agrarias que terminarían por convertirse en agroindustriales y que finalmente llegarían a un periodo histórico para la humanidad, con la industrialización; ha dejado al descubierto que estas presentan cada vez más retos y desafíos, que evidentemente involucran áreas que estuvieron presentes durante cada etapa, pero que fueron ignoradas. Es por esto, que las administraciones basadas en modelos estáticos, han ido perdiendo fuerza y han dado paso a lo que hoy se conoce como las sociedades del conocimiento, con las que se dinamiza la productividad y se impulsa el crecimiento a partir de procesos de gestión modernos basados en la información y las comunicaciones. (Paul y Foray, 2002)

En consecuencia, se puede afirmar que el conocimiento ha hecho parte fundamental de todas las sociedades, pero es con la aparición de la expresión “Economía fundada en el conocimiento”

(Paul y Foray, 2002 Pág. 7), con la cual empieza a ser considerado como un activo estratégico que se incluye en las reformas estructurales a las cuales se han ido enfrentando las diferentes formas organizacionales.

A través de la historia, diferentes teorías económicas han reconocido que la organización posee una serie de recursos que relacionados eficientemente se traducen en objetivos alcanzados, sin embargo el capital humano, como generador de conocimiento, marca un hito en la historia del desarrollo competitivo, tal como lo expone el economista Gary Becker (1983), quien en su dedicación a estudiar las sociedades del conocimiento, logra definir que esta forma de capital es importante para la productividad de las economías modernas, con motivo a que se basa en la creación, difusión y utilización del saber.

Considerando entonces que el capital humano, es un conjunto de competencias, actitudes y valores que posee cada individuo, este ha constituido, incluso desde antes de ser definido, un factor diferenciador en las organizaciones, inyectándole experiencias que se basan en las cualidades de cada individuo producto del proceso de formación en el que se ven involucradas y que se codifican y se van desarrollando en función de las actividades que dan valor a la entidad.

El aporte del factor humano, históricamente se ha visto afectado debido a las escasas formas de medición que existen para garantizar una cifra real que dé cuenta de su valor; sin embargo estos aportes, aunque no expresamente cuantificables, saltan a la vista en la actualidad, siendo este capital un elemento dinamizador, transformador y trasmisor en todo sistema que implique procesos conscientes, los cuales, además presumen desafíos motivacionales que impulsen el uso de las destrezas y conocimientos individuales, en beneficio de una organización.

En este sentido, Gratton (2001) señala la importancia de la conducta de los empleados frente a los resultados financieros, desagregándolos en un modelo simple, que explicaría y resumiría, lo que él considera el actor principal en un proceso organizacional:

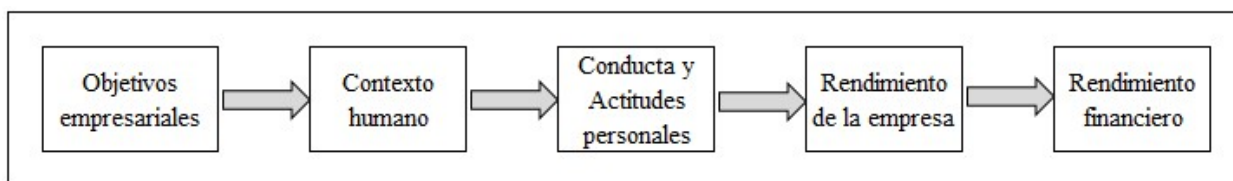


Ilustración 6. Relación entre conducta y rendimiento financiero. Fuente: Gratton (2001) Citado por Seguí M. Elies.

Por tanto, se considera que el capital humano desempeña funciones vitales y determinantes de éxito, dando valor desde los procesos de apoyo y operacionales hasta su materialización en la generación de nuevos productos, servicios y sistemas, que suponen crecimiento y desarrollo.

No ajena a esta realidad, las instituciones de educación superior a través de la cadena de valor conocida en el año 1986, tras los estudios del profesor Michael Porter (Quintero & Sánchez. 2006 p.380) orientados al diagnóstico de las ventajas competitivas, entendidas estas como las características de un producto o servicio que le atribuyen cierta superioridad sobre los competidores, evidencian la importancia de crear conocimiento como un factor clave dentro de la organización, más aún para la Universidad dado su objeto social como gestora de dicho conocimiento, en la cual, el capital humano debe ir más allá de los beneficios que espera recibir de este, pues su efectividad se refleja en la perdurabilidad en el tiempo de lo que transmite y lo útil que esto sea para la sociedad.

La educación, que tiene sus principios con Adam Smith (1776) al destacar la importancia de la habilidad y la destreza para realizar el trabajo, ha sido un término tratado históricamente, no obstante empezó a ser parte de los análisis económicos de las diferentes formas sociales con la aparición de los primeros teóricos del capital humano, quienes consideraron la formación como un componente fundamental para el crecimiento económico de un país y el desarrollo de las civilizaciones, además de ser bajo la teoría de este capital, sobre la cual se acuñan y consolidan como sinónimos ambos términos. (Cardona, et al. 2007)

Por su parte, Gary Becker, quien tendría interés primario por estudiar el capital humano, definió al sector de la educación como principal productor de este, al considerar que es generador de los mejores conocimientos. (Becker et. al, 1990, Citado por Cardona et. al, 2007), lo que supone un sistema de calidad que lleve a cumplir con el objetivo mismo de formar un nuevo capital, por lo cual Instituciones de educación superior tanto en el ámbito Nacional como internacional, han ido apostando a identificar, medir e impulsar este factor en su sistema.

En el ámbito Universitario, se puede partir de la premisa en la que el aporte del capital humano es un canal recíproco visto desde la función misma, en que un grupo humano que genera beneficios a una institución, en la que se comparte conocimientos y se promueve la investigación en los estudiantes, trae como consecuencia el desarrollo de habilidades y capacidades de un nuevo grupo que extenderá y será propulsor de nuevo conocimiento a nivel general en la sociedad.

La Universidad del Quindío como aportante a la gestión del capital humano, garantiza a través de la educación dicha difusión del conocimiento; si bien sus objetivos a través del tiempo han estado alineados con el fin mismo de promover el aprendizaje mediante la oferta académica de diferentes programas, su compromiso debe traducirse en la gestión del factor humano que lo integra, de forma tal que se convierta en un elemento trascendental en el universo organizacional.

7.2 CAPÍTULO SEGUNDO

INDICADORES CUALITATIVOS QUE EXISTEN PARA SIGNIFICAR EL CAPITAL HUMANO

A través de la historia los indicadores han constituido una herramienta útil a la hora de analizar las diferentes índoles de información generadas en toda clase de organizaciones, las cuales, por su naturaleza deben evaluar la consecución de sus objetivos.

En este sentido y no ajena a las intenciones del general organizacional que integran el sistema global, las universidades en el desarrollo normal de su objeto social, debieran implementar indicadores que aporten un alto grado de comprensión sobre los fenómenos educativos que a diario enfrentan, en los cuales se evalúen todos los actores que intervienen en ella, de forma que sus resultados se vuelvan bases sólidas en la toma de decisiones.

Según García (1993), la tendencia de las instituciones de educación superior al uso de esta herramienta, se ha debido a que los sistemas contables no resultan por sí solos suficientes para detectar el logro sus objetivos, considerando entonces los indicadores como una pieza óptima y fundamental que facilita y agiliza tanto los procesos de análisis, como los de dar cuentas sobre la gestión y resultados obtenidos.

En términos generales, los indicadores pueden ser definidos como una expresión observable, mediante la cual y a través de la interacción de diversas variables, se pueden definir características, comportamientos y/o fenómenos de una realidad cualquiera y que facilitan además la ponderación del desempeño cuantitativo y/o cualitativo de un sistema, un individuo o una organización.

Algunos autores coinciden en definir los indicadores como un instrumento utilizado para medir, comparar, dar seguimiento, apoyar el avance de resultados y representar observaciones sobre aspectos que no son directamente medibles.

Según Domínguez (2004) un indicador puede ser definido como “Un distintivo que permite señalar el grado de cumplimiento de una misión o de una acción encomendada, o el logro de un objetivo”.

En las instituciones de educación superior, para el caso el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, los sistemas de indicadores deben permitir entre otras cosas, la verificación y evaluación de la gestión docente, a través de la cual se materializan los objetivos curriculares ofertados, que se traducen en la satisfacción de los estudiantes y en los reconocimientos propios del sector educativo, que dan cuenta de la calidad integral de las diferentes Universidades, específicamente de cada programa académico contenido en ellas.

TIPOLIGÍA DE LOS INDICADORES

Durante la revisión literaria sobre indicadores, se evidenció la gran variedad de postulados sobre los que se sostienen las diferentes clasificaciones dadas por autores que han estudiado el tema, sin embargo, puede considerarse que entre ellas el porcentaje de similitud es más alto que el número de sus diferencias y obedecen puntualmente a las necesidades de las áreas de estudio bajo las cuales son analizadas y para las cuales deben resultar funcionales.

Teniendo en cuenta esto, Vos (1995) sostiene que,

“En muchos casos es difícil hacer una distinción muy exacta y rígida entre los diferentes tipos de indicadores, y es preferible interpretarlos como una cadena de herramientas que permitan relacionar ‘insumos’ con ‘resultados’ en términos de los objetivos inmediatos de los programas y proyectos y con los ‘efectos últimos’ en términos del impacto sobre un conjunto más amplio de objetivos en el desarrollo”

Siguiendo lo anterior, puede entonces considerarse que la diversificación en las clasificaciones atiende puntualmente a necesidad de reconocer de forma universal, las tipologías en los indicadores, sin hacer de los grupos clasificatorios elementos aislados excluyentes, sino por el contrario unidades que interactúan en pro de suplir la necesidad que se origina en las compañías de medir sus resultados.

Adicional, cabe mencionar que las clasificaciones ajustadas a términos exploratorios, pueden variar de acuerdo al tipo de organización y de investigación que se pretenda adelantar, entendiéndose entonces que en diferentes ámbitos de estudio estos pueden ceñirse a un grupo de indicadores particulares o, por el contrario, ampliarse de acuerdo a la necesidad.

De este modo, se logran entonces identificar cuatro grandes grupos tipológicos resumidos por el Dañe, 2013 como: Indicadores según el nivel de intervención, Indicadores de jerarquía, Indicadores de calidad e Indicadores de medición.

1. Indicadores según el nivel de intervención: Esta clase de indicadores son comúnmente utilizados en las entidades de carácter gubernamental. Hacen referencia a la evaluación de los procesos que se desarrollan en las organizaciones y se basan puntualmente en la medición de la calidad de los productos y los servicios ofertados. Estos indicadores a su vez se clasifican en:

- *Indicadores de Impacto:* Hacen referencia a los efectos en mediano y largo plazo que se pueden generar en el desarrollo de un proyecto ante el universo de acción y su consecuencia social.
- *Indicadores de Resultado:* Similar a los indicadores de impacto, analizan los efectos en la sociedad, de la acción institucional de cualquier organización o de un programa desarrollado por esta.
- *Indicadores de Proceso:* Describe el esfuerzo administrativo mediante el cual se realiza seguimiento a las actividades programadas.
- *Indicadores de Insumo:* Apuntan al seguimiento y control de los recursos disponibles y utilizados en una actividad x.

2. Indicadores según la Jerarquía: Estos indicadores se dividen en:

- *Indicadores de Gestión:* Hacen referencia al desempeño de la organización y generalmente nacen del proceso de planeación de la misma.
- *Indicadores estratégicos:* Permiten la definición de los aspectos relevantes de las organizaciones sobre los cuales se adelanta evaluación; midiendo su incidencia e impacto.

3. Indicadores según la Calidad: Los indicadores de calidad dan cuentas del desempeño de las organizaciones, permitiendo con esto la oportuna intervención de correctivos en las fallas de los procesos. Estos indicadores se dividen en tres conocidos y utilizados grupos que son:

- *Indicadores de Eficacia:* Dan cuentas del logro de los objetivos y metas propuestos en un plan determinado.

- *Indicadores de Eficiencia:* Esta clase de indicadores permite identificar la relación existente entre las metas alcanzadas y el tiempo-recursos invertidos en ellas.
- *Indicadores de Efectividad:* Esta clasificación abarca la eficiencia y la eficacia con la que se logra un objetivo planteado; es decir, da cuenta de los resultados obtenidos en un lapso de tiempo determinado, combinado con el uso óptimo de recursos utilizados.

4. Indicadores de medición: Los indicadores de medición se encuentran clasificados en:

- *Indicadores Cuantitativos:* Constituyen una representación numérica de la realidad. Estos indicadores expresan cantidad o frecuencia de un fenómeno; sus resultados arrojan cifras generalmente exactas que son susceptibles de ser ordenadas de acuerdo a las necesidades de quien los usa.
- *Indicadores Cualitativos:* Esta clasificación de los indicadores, permite evaluar la parte subjetiva de los aspectos organizacionales, en la cual la obtención de la información es realizada a través de técnicas de recolección cualitativas; evaluando aspectos que suponen calidad, visibilidad o importancia.

En complemento a la clasificación anterior, y concluyendo la revisión de las tipologías de esta herramienta, autores como Inche & Chung (2004) afirman que “La medición se presenta con indicadores que varían de acuerdo a la relación de las distintas variables, presentándose de la siguiente manera”. (P. 43)

5. Indicadores de Primer Nivel: En estos se ubican los indicadores llamados lineales, gracias a que no relacionan distintas variables o no son producto de ninguna operación. por ejemplo; cantidad de proyectos de investigación inscritos en Colciencias y el número de tesis en una maestría. Generalmente las propuestas de medición de capital humano, desde la perspectiva cualitativa, son basadas en este tipo de indicadores, gracias a que facilitan el análisis de aspectos que por volumen no resultan medibles.

6. Indicadores de segundo nivel: Referencian a aquellos indicadores que obedecen a la relación de dos variables donde existe un cociente que indica las relaciones de participación real sobre una variable planteada. Ejemplo: número de programas académicos, el total de los estudiantes de pregrado con terminación académica, la cantidad de docentes del programa vinculados a la investigación y el número de docentes adscritos.

7. Indicadores de tercer nivel: En este nivel, se encuentran los indicadores que presentan expresiones porcentuales como, por ejemplo, el porcentaje del presupuesto destinado a la investigación.

Teniendo en cuenta la naturaleza del presente proyecto de investigación, resulta importante ahondar en la clasificación cualitativa de los indicadores; de la cual se puede decir entonces, que persigue un propósito puramente subjetivo, dada su condición para analizar aspectos propios de los investigados, que resultan de difícil cuantificación.

De forma general, se considera que el propósito de los datos cualitativos, es evaluar y comprender actitudes, puntos de vista, comportamientos, perspectivas, opiniones e impacto que estas puedan generar en el entorno social en el que se desenvuelven. Estos aspectos no son identificados por métodos estadísticos o estructurados, pero resultan interesantes ya que revelan elementos importantes que pueden quedar de lado con las investigaciones netamente cuantitativas.

En la investigación social, en la cual a menudo los indicadores son categorizados en tres grandes grupos (Valcárcel 1999): Indicadores cuantitativos, indicadores Bibliométricos⁶ e indicadores Cualitativos, diversos autores coinciden en mencionar que los últimos juegan un papel importante especialmente en este tipo de investigaciones, enfatizando además, en que la función principal de estos, es matizar y enriquecer a los demás grupos.

Para la medición del capital humano, los indicadores cualitativos permiten estudiar aspectos que no son resueltos en medidas cuantificables; sin embargo, actualmente no se cuenta un parámetro universal, que definan o listen una guía para hacer esta clase de medición; dando paso a particularidades asumidas por cada autor al momento de hacer la evaluación del factor humano con esta herramienta, coincidiendo la mayoría de postulados, en analizar su comportamiento a partir de lo que puede denominarse como componentes del capital humano.

⁶ Indicadores Bibliométricos: Parte de la ciencia que estudia la naturaleza y curso de una disciplina por medio del cómputo y análisis denominados cienciometría a la literatura de carácter científico. Son medidas cuantitativas elaboradas a partir de revistas científicas. (Cuadernos IRC p. 4, tomado de http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/consejo_social/590987125_1032010104118.pdf)

MODELOS DE MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL QUE ABARCAN LA DIMENSIÓN HUMANA Y LOS INDICADORES CUALITATIVOS.

En la búsqueda de los diversos autores que han tratado de establecer medidas o modelos que permitan la valoración del capital intelectual en las organizaciones, sobre sale la importancia que todos coinciden en otorgar al factor humano como parte de este capital, sin embargo, esta dimensión es referenciada de formas diferentes por cada uno de ellos, dentro de los cuales se encuentran modelos que incluyen como herramientas de evaluación, técnicas basadas únicamente en medidas cuantitativas y modelos que los combinan con el uso de sistemas de indicadores cualitativos, para facilitar el análisis de aspectos difícilmente cuantificables, pero que resultan válidos e importantes a la hora de estimar, particularmente, el capital humano.

Siguiendo lo anterior y teniendo en cuenta que el presente proyecto de investigación se basa en indicadores cualitativos, se realiza una breve descripción de los modelos que, al ser desarrollados, evalúan el factor humano bajo la modalidad de Indicadores cualitativos o como algunos autores los llaman, indicadores no financieros.

1. Modelo Navigator de Skandia. (Edvinsson y Malone, 1997)

Modelo conocido como Skandia dada su implementación en la multinacional sueca dedicada a los servicios financieros y de seguros. Puede considerarse como uno de los primeros modelos que definen el capital intelectual en una organización, ampliando su desarrollo a promover la gestión del mismo, a partir de la explicación de componentes y la definición de indicadores cuantitativos y cualitativos.

Este modelo, parte de un esquema organizacional en el que propone que el valor de mercado empresarial está integrado por el capital financiero y el capital intelectual; el cual, a su vez, lo divide en el capital humano y el capital estructural; este último integrado por los clientes, procesos y capacidad de Innovación. Sin embargo, el modelo Skandia no centra sus desarrollos en los componentes mencionados, sino en áreas de enfoque que se interrelacionan entre sí y con el ambiente, en las que, además la dimensión del tiempo juega un papel fundamental al momento de definir el estado real de la organización.

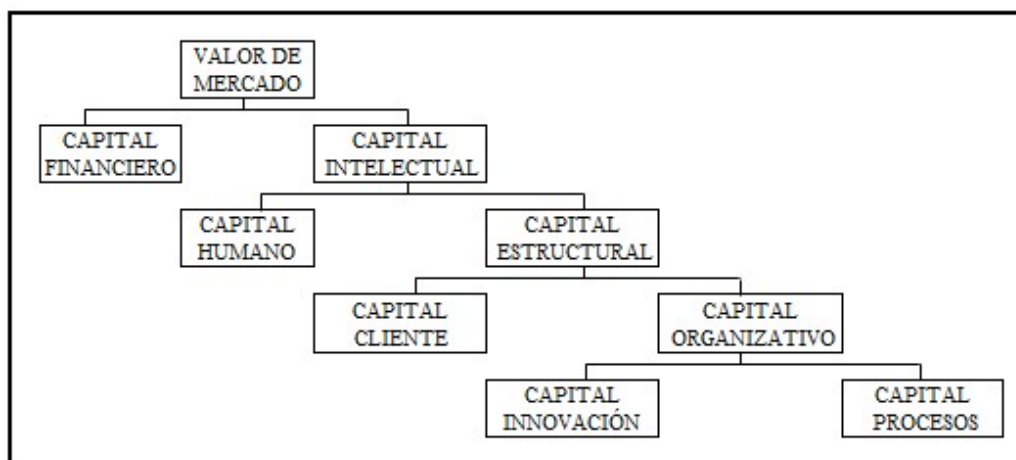


Ilustración 7. Esquema del Valor de mercado Skandia. Fuente: Ordoñez, 1999. Citado por Hollander, R, S.

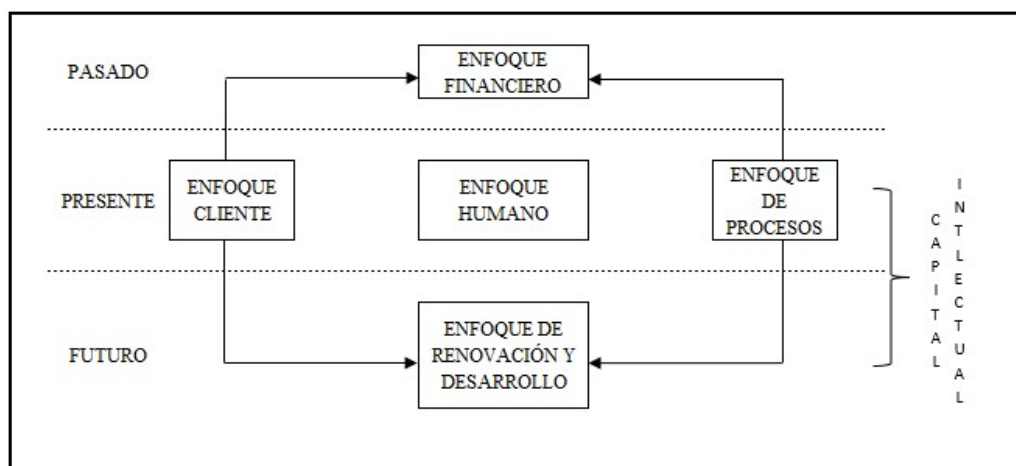


Ilustración 8. Enfoques del Modelo Skandia. Fuente: Edvinsson y Malone (1997) Citado por Seguí, E. M. 2007.

El modelo Skandia, como herramienta de medición, se considera relativo dada la incorporación de elementos no financieros que facilitan una visión más amplia de la organización, llevándola a una mayor capacidad predictiva. (Seguí, E. M. 2007, Pág. 50), pero que finalmente traduce los aspectos cualitativos estudiados en elementos financieros.

A través de Skandia, se evalúan aspectos subjetivos del factor humano (capacidades, destrezas, conocimientos, motivación), el cual es considerado por ellos, como “El corazón de la organización” dado el valor agrado que representan al interior de las mismas. (Universidad de

las Américas, Pág. 58); de ahí que en el modelo de Leif Edvinsson, fueran diseñadas medidas que buscan dar cuentas de dicho recurso. Algunas de estas son:

- Índices de motivación (incluyen la satisfacción expresada por el empleado, personal motivado y competente)
- Índice de empleados facultados (licenciaturas, diplomados, maestrías)
- Rotación de empleados (ligado a la motivación)
- Entrenamiento o capacitación de empleados/gastos que generan (impacta en el índice de empleados facultados)
- Tiempo de entrenamiento. (dedicación y gusto por parte del empleado por adquirir conocimiento)
- Cultura de los empleados.
- Índices en nivel de educación.
- Valor agregado de los empleados.

2. Balance Business Scorecard (Kaplan Y Norton, 1996)

El modelo propuesto por Kaplan y Norton, que nació de la iniciativa por suplir las necesidades de lo que estos autores consideraban sistemas de gestión empresarial obsoletos, fue publicado por la Harvard Business Review en el año de 1996 y consiste, en un sistema de indicadores financieros y no financieros, integrados en un esquema que permite entender las interdependencias entre sus elementos (Hollander. R, S), en busca de medir los resultados obtenidos por las organizaciones y la coherencia entre las estrategias y la visión de las mismas.

En palabras de Seguí, E. M. 2007, “El modelo posibilita la adaptación continua de la estrategia de la empresa, a los cambios detectados en los entornos tecnológico, competitivo y de mercado, reduciendo el exceso de información (Limita las áreas de medición)”; relacionando además dicha estrategia, desde la perspectiva financiera, la de clientes, la de procesos internos y la de aprendizaje y crecimiento.

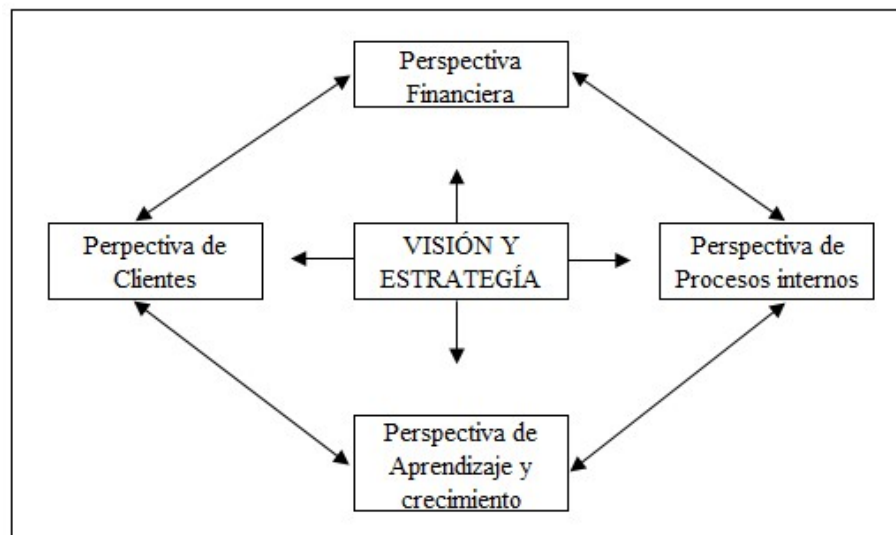


Ilustración 9. Perspectivas del Balance ScoreCard. Fuente: cuadro de mando Integral" Kaplan y Norton, 2000. Citado por Hollander, R. S.

3. Modelo Intangible Assets Monitor (Sveiby, 2000)

El modelo Intangible Assets Monitor, fue desarrollado por Karl Erik Sveiby, en la firma de consultoría finlandesa Celemi, quienes anexan en su informe anual

En la propuesta de Sveiby, se clasifican los activos intangibles en tres grandes bloques; estructura interna, estructura externa y competencia, considerando esta última como el principal de ellos.

Este modelo mide y evalúa la gestión de los bloques clasificados por ellos, al interior de la organización, a través del desarrollo de indicadores de crecimiento e innovación en busca de revelar el futuro potencial de las organizaciones, indicadores de eficiencia los cuales reflejan la productividad de los activos intangibles e indicadores de estabilidad que dan cuentas del grado de permanencia de dichos activos.

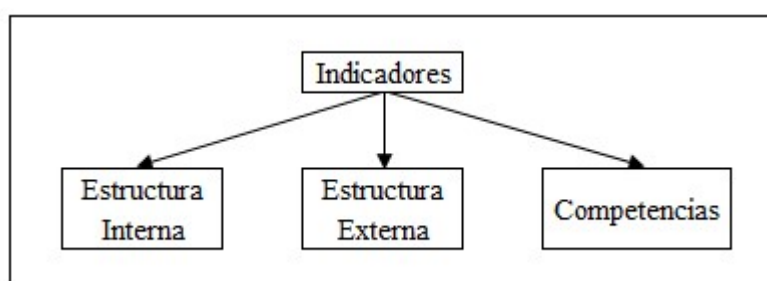


Ilustración 10. Modelo de capital intelectual: Fuente: Modelo de Capital Intelectual Sveiby 2000. Citado por Seguí M. Elies.

4. Technology Broker (Brooking, 1996)

Modelo propuesto por Annie Brooking en el año de 1996 que tiene como punto de partida el mismo concepto del modelo Skandia, en el cual se considera que el valor de mercado de las organizaciones está dado tanto por el capital intelectual, como el valor de los activos intangibles.

En esta propuesta no se hace revisión de indicadores cuantitativos, sino por el contrario se llega a la descripción de indicadores cualitativos como una metodología para revisar la información relacionada con el capital intelectual.

En el modelo de Brooking, los activos intangibles se clasifican en cuatro categorías:

- a. **Activos de mercado:** Apuntan a la ventaja competitiva en el mercado mediante la fidelización del Cliente, las licencias y franquicias que poseen, entre otras.
- b. **Activos de propiedad intelectual:** Hace referencia a los activos que son desarrollados en la organización y que le otorga un factor de exclusividad, entre ellos se encuentran las Patentes, Copyrights, secretos de fabricación.
- c. **Activos humanos:** Rescata la importancia que representa las personas para las organizaciones a partir de su capacidad de aprendizaje y utilización del mismo. En esta categoría se evalúan mediante indicadores de tipo cualitativos los Niveles académicos, conocimientos técnicos, habilidades y competencias asociadas con el trabajo entre otros que arrojan aspectos importantes del comportamiento de este factor al interior de la compañía.
- d. **Activos de infraestructura:** Abarca aquellos procesos, métodos y tecnologías que permiten el funcionamiento de la compañía, tales como la filosofía organizacional, bases de datos, entre otras.

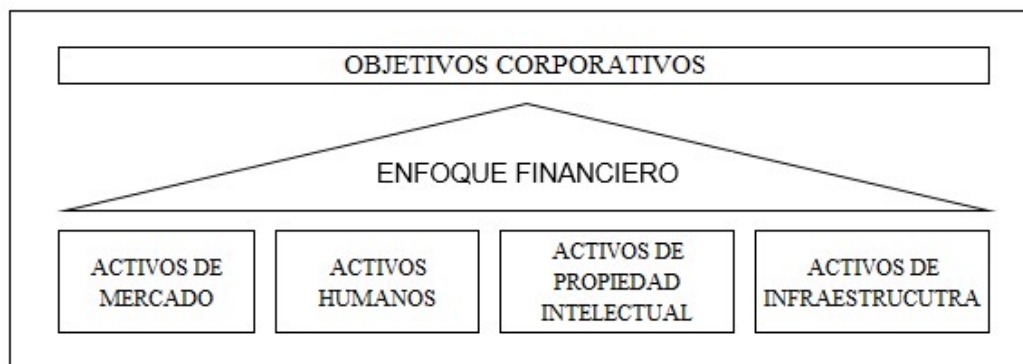


Ilustración 11. The models for Knowledge Management in the Organization. Fuente: Model Technology Broker Annie Brooking, citado por González y Rodríguez, 2010.

INDICADORES CUALITATIVOS A EVALUAR EN LOS DOCENTES

La medición cualitativa del capital humano en las organizaciones, dada su dificultad para ser cuantificada, ha sido promovida desde la idea básica de acompañar aquellos procesos que dan cuentas de su importancia; por lo que, a nivel educativo y en general a nivel de organizaciones, se han visto propuestas de indicadores que buscan evaluar esta forma de capital,

Algunas de las propuestas que pueden tenerse en cuenta para el análisis de los docentes objeto de este estudio son los siguientes:

Arbonies (2006) considera que el capital intelectual como el patrimonio más relevante de la organización, se convierte en un índice vital de medición, por lo cual propone la evaluación de 5 variables cualitativas en el factor capital humano, que hace parte de los 4 factores que integran su cuadro de innovación.

CAPITAL HUMANO
1. Masters y doctorados en campos relevantes.
2. Igualdad para las mujeres en la educación superior y en el trabajo.
3. Publicaciones de Libros.
4. Visitas a museos.
5. Esperanza de vida, consumo de alcohol, sistema médico, crimen.

Ilustración 12. Variables cualitativas del capital humano: Fuente: Arbonies, A. L, (2006, pág. 55)

Seguí, E. M (2007), en su labor por caracterizar el capital humano en las cooperativas de crédito, proponen un grupo de indicadores que dan cuentas de lo que él nombra como elementos cualitativos del capital humano, susceptibles de ser medidas en los empleados:

ELEMENTO	VARIABLES	INDICADOR
Valores y Actitudes	Sentimiento de pertenencia y compromiso	Años de Medida de antigüedad en la organización
		% Rotación externa
		% Empleados con participación en el accionario de la empresa
		% Personas implicadas en las actividades corporativas de
	Automotivación	% Absentismo laboral
		% Personas con retribución equiparable a la medida del sector
		Nro de personas promocionadas/total en planilla
		Nro de personas que valoran positivamente su ambiente de trabajo/Total planilla
	Satisfacción	% Rotación Interna deseada por el Individuo
		Beneficio por empleado (\$)
		Nro premios y reconocimientos al trabajo realizado
	Sociabilidad	Nro de personas satisfechas en la relación colaborador
		% Personas Involucradas en redes de trabajo Interno
		% Personas Involucradas en redes de trabajo Externo
	Flexibilidad y Adaptabilidad	Indice de clima social
		Nro cambios de actividad en la vida profesional
		Edad media de las personas en la organización
		% Movimientos geográficos
	Creatividad	% tareas delegadas formalmente/Total tareas
		Nro de Ideas sugeridas por el personal
% Personas dedicadas a la I+D+i		
Grado de diversidad de los empleados: % Hombres		
Grado de diversidad de los empleados: % Mujeres		
Grado de diversidad de los empleados: Personas de diferentes Nacionalidades		

Aptitudes	Educación reglada	% Personas con Titulación superior
		% Personas con otras titulaciones oficiales
		Grado de heterogeinidad de la formación académica
		Media de antigüedad de la titulación
	Formación especializada	% Personas con estudios de especialización y posgrado
		Nro personas formadas anualmente/Total empleados
		Nro personas que realizan cursos de formación continuada/Total empleados
		Nro Acciones en el campus corporativo virtual
		Nro Acciones formativas en la intranet / Nro total de acciones formativas
	Desarrollo personal	%Personas con actitudes socioculturales al margen de su vida profesional
		% Personas con responsabilidades familiares
		% Medio anual de promociones en los empleados
	Experiencia	Antigüedad media de la experiencia en el puesto
		Antigüedad media de la experiencia en la Organización
		Antigüedad media de la experiencia en el sector
		Nro de personas con experiencia profesional Internacional

Capacidades	Aprendizaje	% Tiempo dedicado a actividades formativas / Tiempo total de trabajo
		% Trabajadores que reciben formación
		% Cumplimiento de los Objetivos de la Formación
	Colaboración (Trabajo en Equipo)	% Personas que trabajan en dos o más equipos internos de trabajo
		% Personas que trabajan en dos o más equipos externos de trabajo
		Nro equipos transversales y multifuncionales en marcha
		Nro de objetivos individuales integrados en objetivos generales de equipo
		Nro equipos con incentivos compartidos/Total de equipos
Capacidades	Comunicación (Intercambio de Conocimiento)	% Aportaciones Sugeridas
		% Aportaciones llevadas a la práctica/Total de aportaciones
		% Personas involucradas en la plataforma tecnológica
	Liderezgo	% Personas satisfechas con sus responsables directos
		% Personas satisfechas en su puesto de trabajo
		% Personas conocedoras de la estrategia de la organización
		% Personas implicadas en las actividades corporativas de

Ilustración 13. Indicadores cualitativos del capital humano. Fuente: Seguí M. E, (2006, págs. 202-207)

Gómez N. & Sánchez V. (2013) diseñaron un sistema de indicadores cualitativos para la evaluación de la calidad de la educación, a partir de la gestión curricular en las instituciones educativas de la Asociación del Colegios Jesuitas de Colombia (Acodesi), que, si bien no tiene como foco central el capital humano, da cuenta del impacto que este tiene en los procesos de formación del general Universitario.

Este sistema cruza 5 parámetros considerados primordiales para la gestión curricular (Pertinencia, Impacto, trascendencia, sistematización y grado de satisfacción) y 7 componentes comprendidos en un currículo (Principios, criterios, plan de estudios, programas y proyectos, metodologías, gestión y acompañamiento).

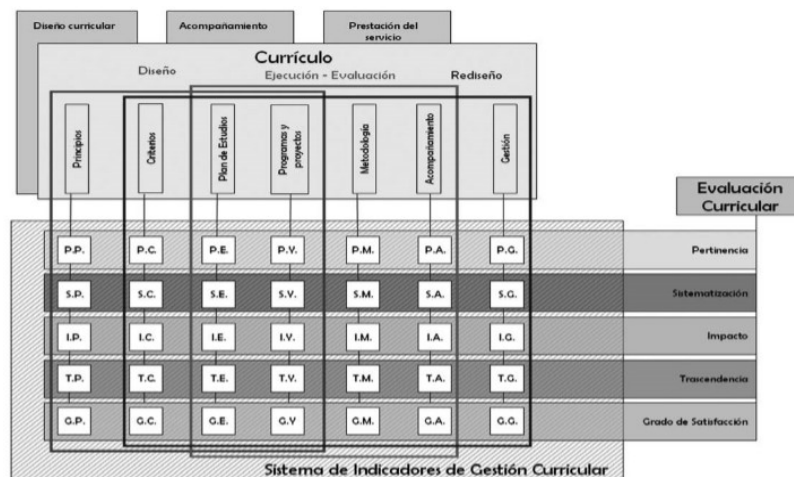


Ilustración 14. Indicadores cualitativos para la evaluación de la calidad en la educación. Fuente: Gómez N. & Sánchez V. (2013, pág. 18)

Finalmente, cabe resaltar la labor realizada por Chung P. & Inche J. (2004 pp. 42-44), quienes hacen un análisis de los indicadores para la gestión del conocimiento en la facultad de ingeniería Industrial de la Universidad Mayor de San Marcos, con el objetivo futuro de presentar un modelo para el control del capital intelectual, centrándose en los siguientes aspectos:

1. Competencias que se materializan en:
 - Gestión de la formación en la que se debe contemplar la cantidad, calidad, aplicabilidad y acceso a la misma.
 - Gestión para la definición y difusión de las competencias o valores necesarios que se necesitan para conjugar la estrategia con el logro de los objetivos.

2. La capacidad de innovar y mejorar, materializadas en:
 - Gestión de la diversidad
 - Gestión de la colaboración
 - Gestión de la Iniciativa y de la creatividad
 - Gestión del aprendizaje
 - Gestión del cambio.

3. El compromiso y la motivación, materializados en:
 - Gestión participativa: interiorización y compromiso con el proyecto

- Gestión del conocimiento, la motivación y la compensación
- Gestión de la comunicación Interna: canales, mensajes etc.
- Gestión del clima de trabajo
- Gestión del cumplimiento.

METODOLOGIA PARA LA ELECCION DE INDICADORES CUALITATIVOS

Teniendo en cuenta las propuestas citadas sobre la medición del capital humano, se observa el compromiso de algunos autores en el intento de identificar y medir este componente al interior de las Universidades, sin embargo, ha representado un reto para quienes pretenden abarcar el tema desde la dimensión que respecta la presente investigación, dada la no estandarización de un modelo que permita su fácil aplicabilidad.

En ese contexto, se definen algunos indicadores que pudieran permitir la medición cualitativa del capital humano presente en el programa del Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, a partir del análisis de los docentes nombrados; con el objetivo de estimar los aportes y el impacto que representa tanto para el programa, como para los estudiantes.

No obstante, cabe mencionar que el desarrollo de los indicadores, se realiza a partir del análisis de los diversos elementos que los teóricos del capital humano abordados en esta propuesta, han logrado distinguir como parte de este componente; para lo cual se definen las siguientes categorías de análisis:

- 1. ACTITUDES:** Busca estimar el impacto que representa para la organización variables personales que resultan evaluables del capital humano:
 - Compromiso y sentido de pertenencia (Compromiso con la misión y visión educativa del programa)
 - Motivación
 - Sociabilidad (Impacto frente a los estudiantes - expectativas)
 - Satisfacción
 - Creatividad.

2. SABER (APTITUDES): Elemento en el que se enfoca el proyecto de investigación en desarrollo, con el cual se busca evaluar el impacto de los docentes de planta frente al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío y analizar su contribución al logro de los Objetivos mediante el estudio de las habilidades aprendidas en sus diferentes procesos de formación.

- Formación académica
- Experiencia
- Legado académico

3. CAPACIDADES: Permite tener una aproximación con las habilidades adquiridas por el capital humano en el desarrollo de su labor académica-profesional e interpersonal.

- Comunicación (intercambio de conocimiento)
- Trabajo en Equipo
- Aprendizaje.

PROPUESTA DE INDICADORES PARA EVALUAR LA CATEGORÍA *SABER* DEL CAPITAL HUMANO PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO

Una vez concluida la revisión bibliográfica y definida la categorización de los componentes que se consideraron al momento de significar el capital humano del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, a continuación, se listan los indicadores cualitativos propuestos para la revisión del componente “Saber” elegido en la presente investigación para evaluar los 15 docentes adscritos a este programa de educación superior.

PROPUESTA DE INDICADORES			
FORMACIÓN ACADÉMICA			
ITEM	NOMBRE DEL INDICADOR	CRITERIO	FUENTE
1	Profesión	Formación profesional académica.	CvLac-Encuestas-Programa
2	Nivel de Estudios	Pregrado, Especialización, Maestría, Doctorado y/u otro.	CvLac-Encuestas-Programa
3	Modalidad de grado	Proyecto de Investigación, Monografía, Pasantía Nacional o Internacional, Otro.	CvLac-Encuestas-Programa
4	Año de Titulación	Año de titulación.	CvLac-Encuestas-Programa
EXPERIENCIA PROFESIONAL			
5	Experiencia Profesional	Tiempo de experiencia profesional.	CvLac-Encuestas-Programa
6	Cargos Profesionales desempeñados	Cargos a fines a la formación académica del docente.	CvLac-Encuestas-Programa
7	Relación de Asignaturas	Asignaturas dictadas.	CvLac-Encuestas-Programa
EXPERIENCIA ACADÉMICA			
8	Tiempo de experiencia Académica	Tiempo de experiencia académica.	CvLac-Encuestas-Programa
9	Experiencia en docencia de Posgrado	Tiempo de experiencia en docencia de Posgrado.	CvLac-Encuestas-Programa
10	Miembro directivo	Miembro Directivo en: Pregrado, Posgrado, Rector, Vicerector, Director, Decano.	CvLac-Encuestas-Programa
11	Miembro de Organización académica	Grupos de Investigación.	CvLac-Encuestas-Programa
12	Tiempo de Vinculación en la Universidad del Quindío	Tiempo de vinculación docente en la Universidad del Quindío en cualquier categoría.	CvLac-Encuestas-Programa
13	Vinculación al Programa	Tiempo de vinculación docente en la Universidad del Quindío/Tiempo como docente de Planta del programa.	CvLac-Encuestas-Programa
14	Categoría docente	Auxiliar, Asistente, Asociado o Titular.	CvLac-Encuestas-Programa
15	Experiencia en investigación	Pertenencia a grupo de Investigación/Tiempo de experiencia en Investigación.	CvLac-Encuestas-Programa
15.1	Tiempo de Experiencia por categoría Investigativa	Experiencia como auxiliar Investigador y/o Director de investigación.	CvLac-Encuestas-Programa
16	Experiencia en Organización y divulgación de eventos avalados por	Número de eventos avalados por colciencias organizados y/o divulgados.	CvLac-Encuestas-Programa
16.1	Experiencia en Organización y divulgación de eventos no avalados por	Número de eventos no avalados por colciencias organizados y/o divulgados.	CvLac-Encuestas-Programa
17	Asistencia a eventos avalados por Colciencias	Número de asistencia a eventos nacionales y/o internacionales avalados por Colciencias.	CvLac-Encuestas-Programa
17.1	Asistencia a eventos no avalados por Colciencias	Número de asistencia a eventos nacionales y/o internacionales no avalados por Colciencias.	CvLac-Encuestas-Programa
18	Dirección trabajos de grado	Número de trabajos de Pregrado y Posgrado dirigidos.	CvLac-Encuestas-Programa
19	Jurado trabajos de grado	Número de trabajos de Pregrado y Posgrado evaluados.	CvLac-Encuestas-Programa
LEGADO ACADÉMICO			
20	Ponencias avaladas	Ponencias Nacionales y/o Internacionales avaladas por Colciencias.	CvLac-Encuestas-Programa
21	Ponencias no avaladas	Ponencias Nacionales y/o Internacionales no avaladas por Colciencias.	CvLac-Encuestas-Programa
22	Artículos de Investigación	Número de artículos avalados y no avalados por Colciencias.	CvLac-Encuestas-Programa
23	Capítulos de libro resultado de investigación	Número de capítulos de libros publicados, avalados y no avalados por Colciencias.	CvLac-Encuestas-Programa
24	Libro resultado de Investigación publicado	Número de libros publicados avalados y no avalados por Colciencias.	CvLac-Encuestas-Programa
25	Otros libros publicados	Número de libros publicados diferentes a producción investigativa avalados y no avalados por Colciencias.	CvLac-Encuestas-Programa
26	Proyectos de Investigación	Avalados - no avalados.	CvLac-Encuestas-Programa
27	Tesis de doctorado	Con Distinción - Aprobada - Ninguna.	CvLac-Encuestas-Programa
28	Otras Publicaciones no científicas	Publicaciones en periódicos, páginas Web y/o Conferencias.	CvLac-Encuestas-Programa

Ilustración 15. Propuesta de Indicadores cualitativos. Fuente de elaboración propia.

7.3 CAPÍTULO TERCERO

ACTIVIDADES RESPECTO DEL CAPITAL HUMANO QUE DESARROLLAN LOS DOCENTES ADSCRITOS AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA, A TRAVÉS DE LOS INDICADORES CUALITATIVOS.

En los últimos años, las instituciones de educación superior se han visto enfrentadas al reto de fortalecer la comunidad académica con la preocupación de atender responsablemente a la necesidad de generar nuevos conocimientos que se adapten al contexto globalizado que desafía el siglo actual. No ajeno a esta realidad, el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío en su compromiso por atender a dichas necesidades, ha buscado el fortalecimiento del capital humano que lo integra.

A continuación, se detalla el análisis de datos realizado a la información de los docentes obtenida mediante el desarrollo de encuestas, recolección de datos de las hojas de vida (CvLac) y documentos facilitados por el Programa académico en cuestión; examinando dentro del marco de los indicadores propuestos las características y aspectos que se consideraron evaluar dentro del componente “*Saber*” del capital humano.

Según lo establecido en el proyecto de investigación, la población de análisis está compuesta por 15 docentes de planta adscritos al programa de Contaduría Pública al primer semestre del año 2017 y los resultados de la evaluación apuntan al análisis general de éste; para los cuales se establece el criterio de calificación a expresarse en escalas no numéricas como: **Plenamente para el nivel más alto de medición (P), alto grado (AG) Satisfactorio (S) y aceptable (AP) para niveles intermedios e Insatisfactorio (I) para el nivel más bajo.** Adicional cabe resaltar que en la selección de rangos de datos se tuvo en cuenta como piso la información del docente con menos participación y como techo la del docente con mayor número de participaciones en cada categoría. Se aclara además que, para algunos indicadores, dadas sus características de única respuesta, no aplica la escala mencionada con anterioridad.

EVALUACIÓN DE INDICADORES:

FORMACIÓN ACADÉMICA

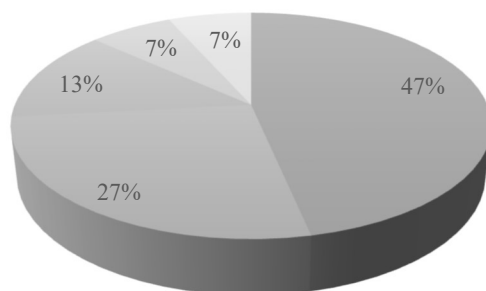
INDICADOR N° 1

INDICADOR 1	PROFESIÓN
DESCRIPCIÓN	Permite evaluar la relación profesional del docente vs el programa académico al que se encuentra adscrito.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	Página Web UQ, CvLac, Encuestas

Tabla 1Resultados indicador N°1 “*Profesión*”

PROFESIÓN	fi	%
Contador Público	7	47%
Economista	4	27%
Abogado	2	13%
Ingeniero de Sistemas	1	7%
Administrador de empresas	1	7%
TOTAL	15	100%

Fuente de Elaboración propia.



■ Contador Público ■ Economista ■ Abogado ■ Ingeniero de Sistemas ■ Administrador de Empresas

Gráfica 1. Profesión de los docentes.

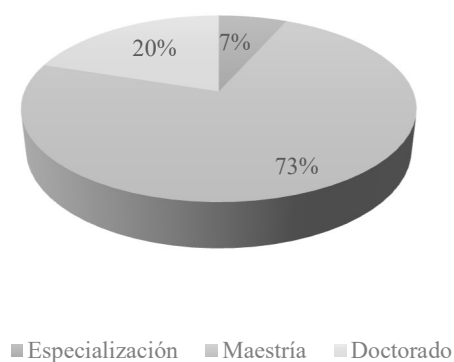
INDICADOR N° 2

INDICADOR 2	NIVEL DE ESTUDIOS
DESCRIPCIÓN	Permite observar el compromiso con el desarrollo de habilidades académicas superiores, basado en nivel de especialización más alto alcanzado por los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	CvLac-Encuestas

Tabla 2
Resultados indicador N°2 “Nivel de estudios”

NIVEL DE ESTUDIOS	fi	%
Especialización	1	7%
Maestría	11	73%
Doctorado	3	20%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia.



Gráfica 2. Nivel de estudios.

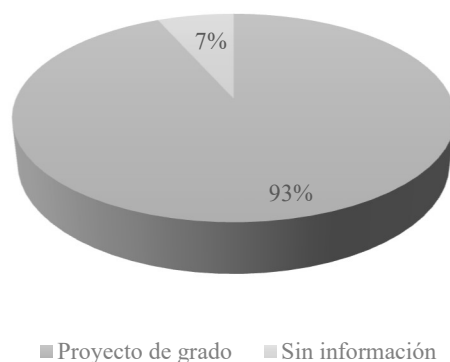
INDICADOR N° 3

INDICADOR 3	MODALIDAD DE GRADO
DESCRIPCIÓN	Permite analizar el interés por desarrollar cualidades investigativas necesarias en la actividad académica.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	CvLac-Encuestas

Tabla 3
Resultados Indicador N°3 "Modalidad de grado"

MODALIDAD DE GRADO	fi	%
Proyecto de Investigación	14	93%
Sin Información	1	7%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 1 ubicado en el rango de "Sin información."



Gráfica 3. Modalidad de grado.

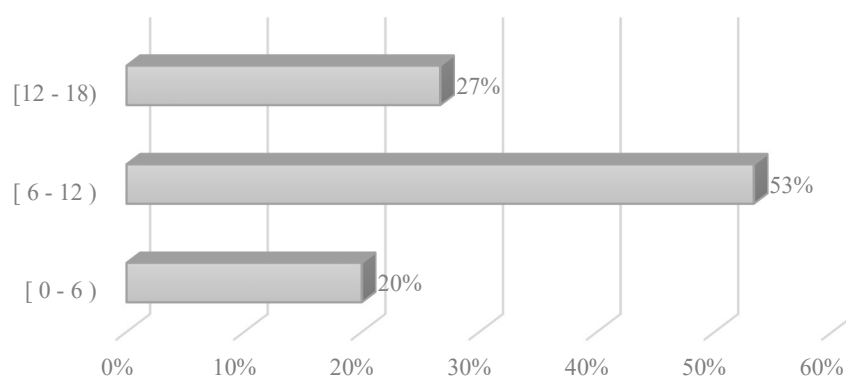
INDICADOR N° 4

INDICADOR 4	AÑO DE TITULACIÓN
DESCRIPCIÓN	Permite observar el periodo de tiempo (en años) transcurrido entre el año de titulación del nivel académico alcanzado por el docente y el año actual (2017)
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	Página web UQ-CvLac-Encuestas

Tabla 4
Resultados indicador N°4 "Año de Titulación"

AÑOS*	fi	%
[0 – 6)	3	20%
[6 – 12)	8	53%
[12 -18)	4	27%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. *Intervalos expresados en años



Gráfica 4. Año de titulación.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

INDICADORES N° 5, 6 Y 7

INDICADORES	5. EXPERIENCIA PROFESIONAL
	6. CARGOS DESEMPEÑADOS
	7. RELACION ASIGNATURAS
DESCRIPCIÓN	Permite analizar la relación entre las asignaturas dictadas por el docente y su experiencia profesional diferente a la académica en áreas relacionadas con los logros de dichas asignaturas.
POBLACION	15 Docentes
FUENTES	Documento de Acreditación Factor profesoral-CvLac

Tabla 5

Resultado indicadores N° 5-7 "Relación experiencia profesional y asignaturas dictadas"

DOCENTE	ASIGNATURA	EXPERIENCIA PROFESIONAL
Carlos Alberto Montes Salazar	Auditoria de Gestión	Revisor fiscal de: fundación hogar San Juan Bosco, J. Humberto Duque y Cía. Ltda., Londoño Grajales S. en C.
	Auditoría Financiera I	Auditor Externo para dictaminar estados financieros en Tele Cartagena, Tele santa Marta, Tele Tolima, Tele Tuluá y Tele upar.
	Auditoría y Control	Auditor Interno en Tele Armenia S.A. E.S.P., Don Pollo S.A., Aliagro S.A., Don Felipe S.A.
Claudia Constanza Cabal	Admón. Financiera	Analista Contable Armenia Hotel S.A.
	Análisis Financiero	Catedrática Matemáticas financieras en la Universidad del Valle.
	Matemáticas Financieras II	Tutora en la especialización de gerencia de proyectos en el área financiera y estadística en la Universidad del Tolima.
Constanza Loreth Fajardo Calderón	Legislación Tributaria I	Docente Universidad del Quindío en las áreas de control y revisoría fiscal, ciencias tributarias, y contabilidad.
	Legislación Tributaria II	
Edwin Tarapuez Chamorro	Teoría Monetaria	Evaluador de planes de negocio - Ventures, concurso de planes de negocio de la Revista dinero.
Eutimio Mejía Soto	Epistemología Contable Teoría Contable	Orientador del diplomado en estándares internacionales de contabilidad del Colegio de Contadores y docente de postgrados. Articulista para revistas nacionales e internacionales. Premio nacional de investigación FEDECOP 2006., Miembro del grupo de Investigación en Contaduría Internacional Comparada (Categoría B - Colciencias)
Gustavo Mora Roa	Finanzas Publicas Presupuesto Publico Teoría Monetaria	Contralor Municipal Calarcá (1992 - 1995), Revisor Fiscal Fondo de Ahorro para vivienda Inscredial (1986 -

			1988), Miembro del consejo directivo de la sociedad colombiana de economistas (1997 - 1998)
James Ramírez Lozano	Ética Profesional		Contador General Hotel Suramericano, Tutor pedagógico.
Jorge Humberto Ramírez Osorio	Fundamentos de Economía Macroeconomía Aplicada		Jefe de Control interno hospital pio X, asesor en el área económica de proyectos urbanísticos.
Juan José Botero Villa	Comercio Exterior y Negocios Internacionales		Consultor FDQ - Ministerio de agricultura, Consultor Banco mundial.
Lina María López Castañeda	Contabilidad de Pasivos de Contabilidad Patrimonio Práctica Profesional		Asesora Contable en DPI Soluciones digitales y en Guion Publicidad, Analista de Contabilidad en Tele Armenia.
María Constanza Díaz Cruz	Admón. Financiera Gerencia Del Valor Presupuesto Privado Presupuesto Publico		Contador Cámara de Comercio, Contador Autoservicio merca norte, contador supermercado merca hogar.
Miryam Romero Restrepo	Fundamentos del Derecho Legislación Comercial		Asesora jurídica en la Universidad del Quindío (Agosto 1996 - Enero 1998), Abogada litigante (septiembre 1994 - julio 1996), Juez de rentas departamentales del Quindío y magistrada del tribunal departamental de policía (Enero 1991 a Junio 1992)
Omar Alberto Donneys Beltrán	Fundamentos de Economía Matemáticas Financiera I Matemáticas Financieras II		Miembro de la junta directiva en Sociedad de Economistas del Quindío. Representante del ministro de Educación ante el Consejo Superior en la Universidad del Quindío, Catedrático en la Universidad La Gran Colombia, Universidad del valle, Universidad del Quindío.
Reinaldo Sierra Prieto	Auditoria De Sistemas Proyecto De Investigación		Catedrático del programa de Ingeniería de Software de la EAM desde enero de 2008 a la fecha, Docente de la especialización revisoría Fiscal y Auditoría Externa (Uniquindio - U. Autónoma de Bucaramanga en 2010 - Auditoría de sistemas)
Rubén Darío Ángel López	Admón. I Admón. II Gestión Talento Humano		Asesor administrativo en Cooperativa de tenderos del Quindío Cootequin (Mayo 1990 - Diciembre 1990), Docente en la Universidad del Quindío y Antonio Nariño.

Fuente: Documento para la renovación de acreditación en alta calidad programa de Contaduría Pública U.Q-Factor 5 Profesores, complementado con información del CvLac.

EXPERIENCIA ACADÉMICA

INDICADOR N° 8

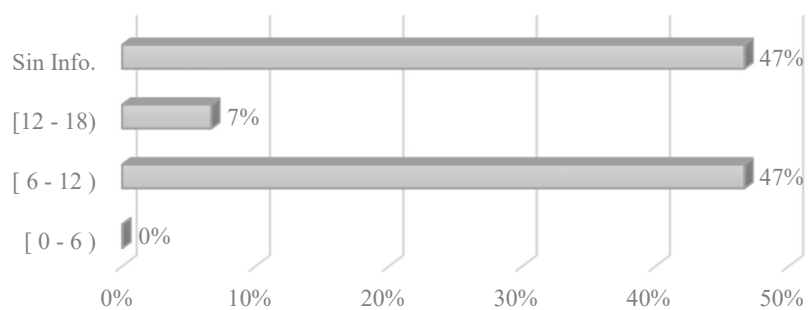
INDICADOR 8	TIEMPO EXPERIENCIA ACADÉMICA
DESCRIPCIÓN	Permite analizar el tiempo de experiencia de los docentes en en funciones académicas, con el objetivo de reconocer su grado de experticia en las organizaciones de carácter educativo.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	CvLac-Encuestas

Tabla 6

Resultados indicador N°8 "Tiempo de experiencia académica"

AÑOS*	fi	%
[0 – 6)	0	0%
[6 – 12)	7	47%
[12 -18)	1	7%
Sin Información	7	47%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. Intervalos expresados en años. Muestra total de 15 docentes sin información de 7, ubicados en el rango "Sin información"



Gráfica 5. Experiencia académica.

INDICADOR N° 9

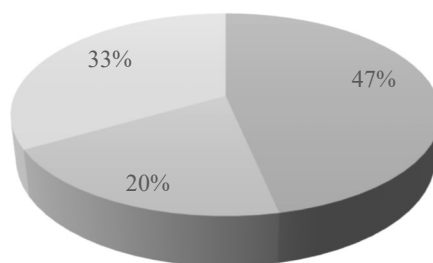
INDICADOR 9	EXPERIENCIA EN DOCENCIA DE POSGRADOS
DESCRIPCIÓN	Permite observar cuántos de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública han tenido experiencia académica en programas de Posgrado.
POBLACIÓN	15
FUENTES	CvLac-Encuestas

Tabla 7

Resultados Indicador N°9 "Experiencia en docencia de Posgrados"

CRITERIO	fi	%
Sí	7	47%
No	3	20%
Sin Información	5	33%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 5 ubicados en el criterio "Sin información"



■ Sí ■ No ■ Sin Info.

Gráfica 6. Experiencia en docencia de posgrado.

INDICADOR N° 10

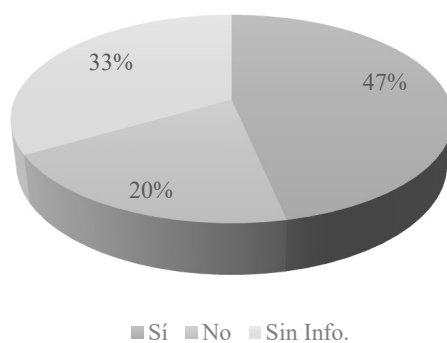
INDICADOR 10	MIEMBRO DIRECTIVO
DESCRIPCIÓN	Permite observar cuántos de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública han sido parte del cuerpo directivo de la Universidad del Quindío.
POBLACIÓN	15
FUENTES	CvLac-Encuestas

Tabla 8

Resultados Indicador N°10 "Miembro directivo"

CRITERIO	fi	%
Sí	7	47%
No	3	20%
Sin Información	5	33%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 5 ubicados en el criterio "Sin información"

**Gráfica 7.** Miembro directivo.

INDICADOR N° 11

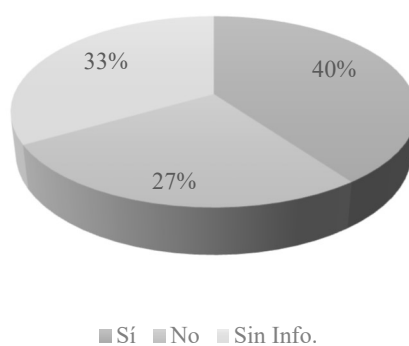
INDICADOR 11	MIEMBRO DE ORGANIZACIÓN ACADÉMICA
DESCRIPCIÓN	Permite observar cuántos de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública han sido parte de alguna organización académica durante su periodo de docencia.
POBLACIÓN	15
FUENTES	CvLac-Encuestas

Tabla 9

Resultados indicador N°11 "Miembro de organización académica"

CRITERIO	fi	%
Sí	6	40%
No	4	27%
Sin Información	5	33%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 5 ubicados en el criterio "Sin información"



Gráfica 8. *Miembro de organización académica.*

INDICADOR N° 12

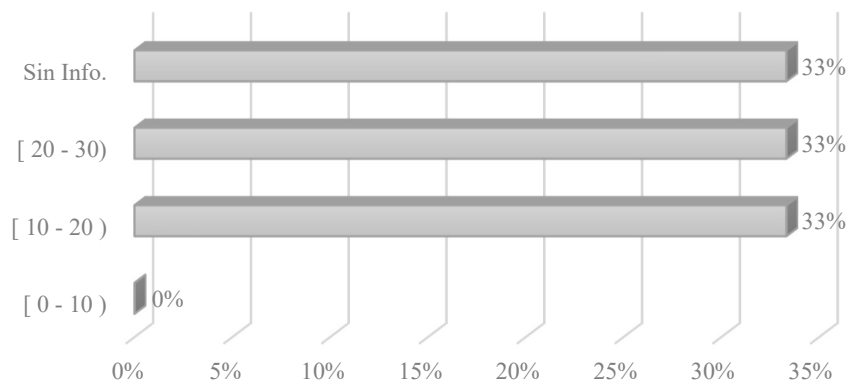
INDICADOR 12	TIEMPO DE VINCULACIÓN A LA UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO
DESCRIPCIÓN	Busca dar cuentas del tiempo de vinculación a la Universidad de los docentes en cualquier categoría académica de acuerdo al estatuto docente.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	CvLac-Encuestas

Tabla 10

Resultados Indicador N°12 "Tiempo de Vinculación a la Universidad del Quindío"

AÑOS	<i>f_i</i>	%
[0 – 10)	0	0%
[10 – 20)	5	33%
[20 - 30)	5	33%
Sin Información	5	33%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. Intervalos expresados en años. Muestra total de 15 docentes sin información de 5 ubicados en el rango "Sin información"



Gráfica 9. Tiempo de vinculación Universidad del Quindío

INDICADOR N° 13

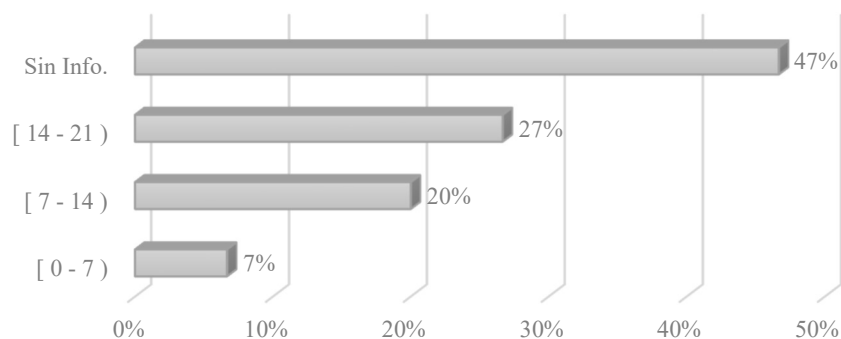
INDICADOR 13	TIEMPO DE VINCULACIÓN AL PROGRAMA
DESCRIPCIÓN	Dan cuenta del tiempo de vinculación como docentes de planta con el objetivo de ser comparado con el tiempo de vinculación a la Universidad del Quindío.
POBLACIÓN	15
FUENTES	CvLac-Encuestas

Tabla 11

Resultados Indicador N° 13 "Tiempo de vinculación al programa"

AÑOS	fi	%
[0 – 7)	1	7%
[7 – 14)	3	20%
[14 - 21)	4	27%
Sin Información	7	47%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. Intervalos expresados en años. Muestra total de 15 docentes sin información de 7 ubicados en el rango "Sin información"



Gráfica 10. Vinculación al programa.

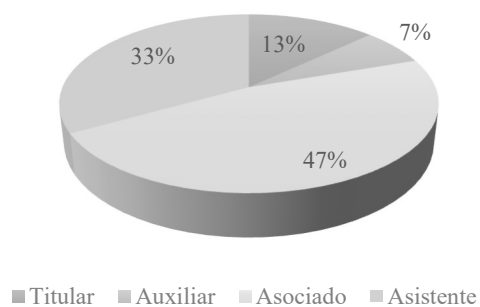
INDICADOR N° 14

INDICADOR 14	CATERGORÍA DOCENTE
DESCRIPCIÓN	Análisis de composición categórica del Programa de contaduría Pública de acuerdo a distibución de la muestra entre Auxiliar, Asistente y Asociado.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	Página Web-Encuestas

Tabla 12
Resultados Indicador N°14 "Categoría Docente"

CATEGORÍA	fi	%
Titular	2	13%
Auxiliar	1	7%
Asociado	7	47%
Asistente	5	33%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración Propia. Información tomada de Informe para renovación de la acreditación-factor profesores.



Gráfica 11. Categoría docente.

INDICADOR N° 15

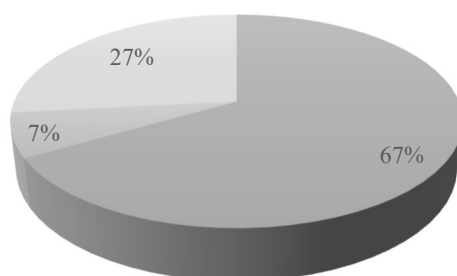
INDICADOR 15	EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN
DESCRIPCIÓN	Permite analizar el porcentaje de docentes adscritos al programa de Contaduría Pública que cuentan con experiencia en investigación.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	Encuestas-CvLac

Tabla 13

Resultados Indicador N°15 "Experiencia en investigación"

CRITERIO	fi	%
Sí	10	67%
No	1	7%
Sin Información	4	27%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 4 ubicados en el criterio "Sin información"



■ Sí ■ No ■ Sin Info.

Gráfica 12. Experiencia en investigación.

INDICADOR N° 16

INDICADOR 16	ORGANIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE EVENTOS AVALADOS POR COLCIENCIAS
DESCRIPCIÓN	Número de eventos nacionales e internacionales organizados y divulgados por los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	CvLac

Tabla 14

Escala cualitativa de medición indicadores N°16. “Organización y divulgación de eventos avalados⁷ por Colciencias.”

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional	Internacional
Plenamente (P)	[10 o >)	[7 o >)
Alto grado (AG)	[7 - 10)	[5 o 7)
Satisfactorio (S)	[4 - 7)	[3 - 5)
Aceptable (AP)	[1 - 4)	[1 - 3)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

Fuente de elaboración propia. Rango para número de eventos.

Tabla 15

Resultado Indicador N°16 “Organización y divulgación de eventos avalados por Colciencias”

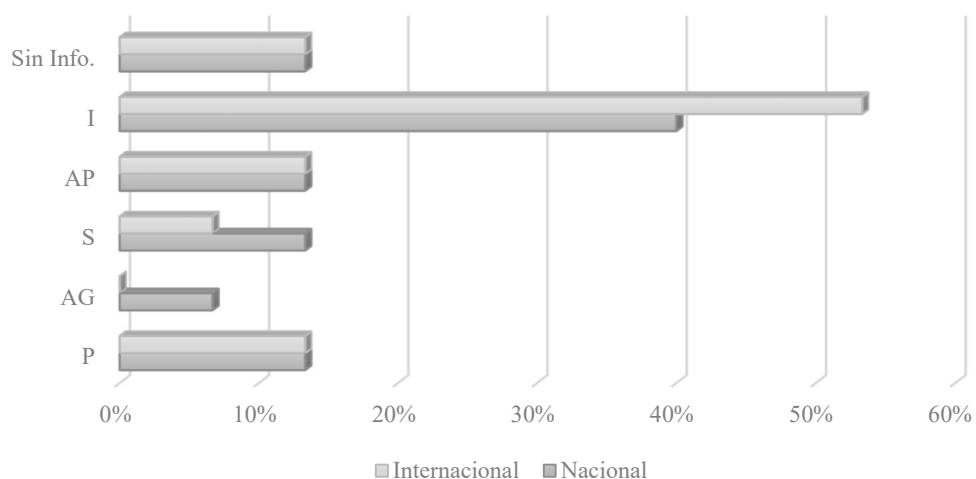
ESCALA/CATEGORÍA	Nacional*	Internacional*
Plenamente (P)	2	2
Alto grado (AG)	1	0
Satisfactorio (S)	2	1
Aceptable (AP)	2	2
Insatisfactorio (I)	6	8

⁷ Corresponden a productos validados por la última convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de grupos de Investigación, desarrollo tecnológico o de Innovación y para el reconocimiento de investigadores del SNCTel. <http://www.colciencias.gov.co/convocatorias/investigacion/convocatoria-nacional-para-el-reconocimiento-y-medicion-grupos>

Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio “Sin información”

* Número de docentes por rango.



Gráfica 13. Organización y divulgación de eventos avalados por Colciencias.

INDICADOR N° 16.1

INDICADOR 16.1	ORGANIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE EVENTOS NO AVALADOS POR COLCIENCIAS
DESCRIPCIÓN	Número de eventos nacionales e internacionales organizados y divulgados por los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	CvLac

Tabla 16

Esca la cualitativa de medición indicadores N°16.1 “Organización y divulgación de eventos no avalados por Colciencias”

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional	Internacional
Plenamente (P)	[11 o >)	[9 o >)
Alto grado (AG)	[8 - 11)	[6 o 9)

Satisfactorio (S)	[5 - 8)	[3 - 6)
Aceptable (AP)	[1 - 5)	[1 - 3)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

Fuente de elaboración propia. Rangos por número de eventos organizados y asistidos.

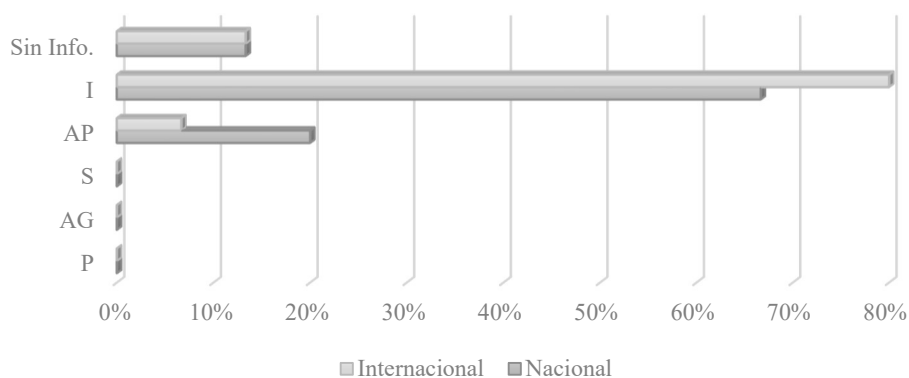
Tabla 17

Resultados Indicador N°16.1 "Organización y divulgación de eventos no avalados por Colciencias"

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional*	Internacional*
Plenamente (P)	0	0
Alto grado (AG)	0	0
Satisfactorio (S)	0	0
Aceptable (AP)	3	1
Insatisfactorio (I)	10	12
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio "Sin información"

* Número de docentes por rango.



Gráfica 14. Organización y divulgación de eventos no avalados por Colciencias.

INDICADOR N° 17

INDICADOR 17	ASISTENCIA A EVENTOS AVALADOS POR COLCIENCIAS
DESCRIPCIÓN	Número de eventos nacionales e Internacionales avalados por Colciencias con asistencia de los Docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 18

Escala cualitativa de medición indicadores N°16. "Asistencia a eventos avalados⁸ por Colciencias."

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional	Internacional
Plenamente (P)	[10 o >)	[7 o >)
Alto grado (AG)	[7 - 10)	[5 o 7)
Satisfactorio (S)	[4 - 7)	[3 - 5)
Aceptable (AP)	[1 - 4)	[1 - 3)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

Fuente de elaboración propia. Rango para número de eventos.

Tabla 19

Resultados Indicador N°17 "Asistencia a eventos avalados por Colciencias"

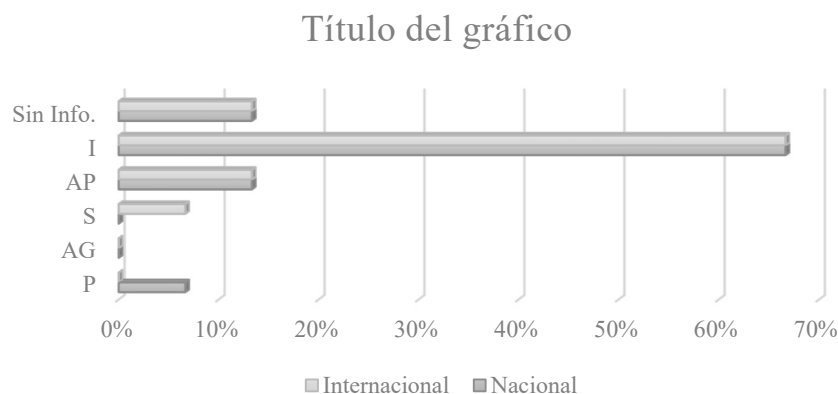
ESCALA/CATEGORÍA	Nacional*	Internacional*
Plenamente (P)	1	0
Alto grado (AG)	0	0
Satisfactorio (S)	0	1
Aceptable (AP)	2	2
Insatisfactorio (I)	10	10
Sin información	2	2

⁸ Corresponden a productos validados por la última convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de grupos de Investigación, desarrollo tecnológico o de Innovación y para el reconocimiento de investigadores del SNCTel. <http://www.colciencias.gov.co/convocatorias/investigacion/convocatoria-nacional-para-el-reconocimiento-y-medicion-grupos>

TOTAL**15****15**

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio “Sin información”

* Número de docentes por rango.



Gráfica 15. Asistencia a eventos avalados por Colciencias.

INDICADOR N° 17.1

INDICADOR 17.1	ASISTENCIA A EVENTOS NO AVALADOS POR COLCIENCIAS
DESCRIPCIÓN	Número de eventos nacionales e Internacionales no avalados por Colciencias con asistencia de los Docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 20

Escala cualitativa de medición indicadores N° 17.1 “Asistencia a eventos no avalados⁹ por Colciencias.”

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional	Internacional

⁹ Corresponden a productos no avalados y validados por la última convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de grupos de Investigación, desarrollo tecnológico o de Innovación y para el reconocimiento de investigadores del SNCTel. <http://www.colciencias.gov.co/convocatorias/investigacion/convocatoria-nacional-para-el-reconocimiento-y-medicion-grupos>

Plenamente (P)	[11 o >)	[9 o >)
Alto grado (AG)	[8 - 11)	[6 o 9)
Satisfactorio (S)	[5 - 8)	[3 - 6)
Aceptable (AP)	[1 - 5)	[1 - 3)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

Fuente de elaboración propia. Rangos por número de eventos organizados y asistidos.

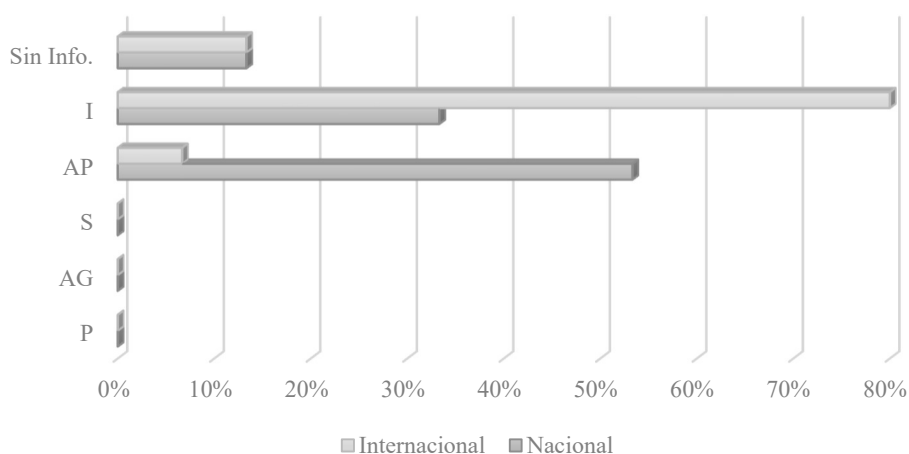
Tabla 21

Resultados Indicador N° 17.1 "Asistencia a eventos no avalados por Colciencias"

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional	Internacional
Plenamente (P)	0	0
Alto grado (AG)	0	0
Satisfactorio (S)	0	0
Aceptable (AP)	8	1
Insatisfactorio (I)	5	12
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio "Sin información"

* Número de docentes por rango.



Gráfica 16. Asistencia a eventos no avalados por Colciencias.

INDICADOR N° 18

INDICADOR 18	DIRECCIÓN TRABAJOS DE GRADO
DESCRIPCIÓN	Permite evaluar el número de trabajos de grado de Pre y posgrado dirigidos por los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 22

Escala cualitativa de medición indicador N°18. "Dirección de trabajos de grado"

ESCALA/CATEGORÍA	Pregrado	Posgrado
Plenamente (P)	[13 o >)	[7 o >)
Alto grado (AG)	[9 - 13)	[5 o 7)
Satisfactorio (S)	[5 - 9)	[3 - 5)
Aceptable (AP)	[1 - 5)	[1 - 3)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

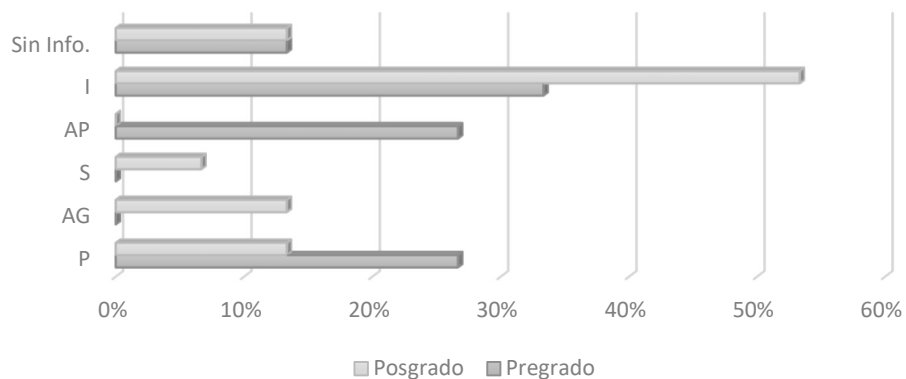
Fuente de elaboración propia. Rango para números de trabajos dirigidos.

Tabla 23

Resultados Indicador N°18. "Dirección trabajos de grado"

ESCALA/CATEGORÍA	Pregrado*	Posgrado*
Plenamente (P)	4	2
Alto grado (AG)	0	2
Satisfactorio (S)	0	1
Aceptable (AP)	4	0
Insatisfactorio (I)	5	8
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. * Número de docentes por rango.



Gráfica 17. Dirección trabajos de grado.

INDICADOR N° 19

INDICADOR 19	JURADO TRABAJOS DE GRADO
DESCRIPCIÓN	Permite evaluar el número de trabajos de grado de Pre y posgrado evaluados por los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 24

Escala cualitativa de medición indicador N°19. "Jurado trabajos de grado"

ESCALA/CATEGORÍA	Pregrado*	Posgrado*
Plenamente (P)	[16 o >)	[7 o >)
Alto grado (AG)	[11 - 16)	[5 o 7)
Satisfactorio (S)	[6 - 11)	[3 - 5)
Aceptable (AP)	[1 - 6)	[1 - 3)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

Fuente de elaboración propia. * Número de docentes por rango.

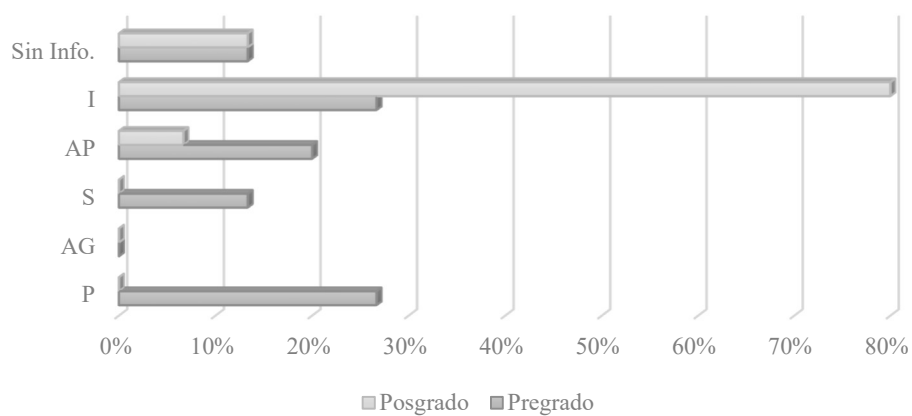
Tabla 25

Resultados Indicador N°19. "Jurado trabajos de grado"

ESCALA/CATEGORÍA	Pregrado*	Posgrado*
Plenamente (P)	4	0

Alto grado (AG)	0	0
Satisfactorio (S)	2	0
Aceptable (AP)	3	1
Insatisfactorio (I)	4	12
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio “Sin información” * Número de docentes por rango.



Gráfica 18. Evaluación de trabajos de grado.

LEGADO ACADÉMICO

INDICADOR N° 20

INDICADOR 20	PONENCIAS AVALADAS
DESCRIPCIÓN	Número de ponencias nacionales e Internacionales presentadas por los docentes y avaladas por Colciencias.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 26

Escala cualitativa de medición indicador N°20. "Ponencias avaladas por Colciencias."

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional	Internacional
Plenamente (P)	[8 o >)	[4 o >)
Alto grado (AG)	[5 - 8)	[3 o 4)
Satisfactorio (S)	[3 - 5)	[2 - 3)
Aceptable (AP)	[1 - 3)	[1 - 2)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

Fuente de elaboración propia. Rango para número de ponencias.

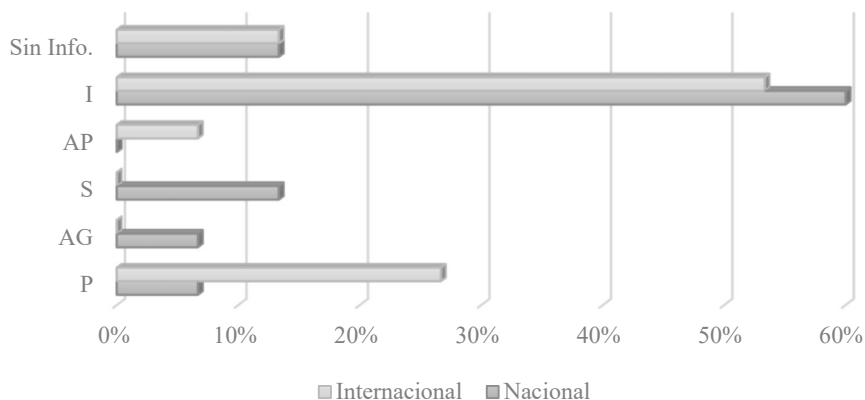
Tabla 27

Resultados Indicador N°20. "Ponencias avaladas por Colciencias"

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional*	Internacional*
Plenamente (P)	1	4
Alto grado (AG)	1	0
Satisfactorio (S)	2	0
Aceptable (AP)	0	1
Insatisfactorio (I)	9	8
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio "Sin información"

* Número de docentes por rango.



Gráfica 19. Ponencias avaladas por Colciencias.

INDICADOR N° 21

INDICADOR 21	PONENCIAS NO AVALADAS
DESCRIPCIÓN	Número de ponencias nacionales e Internacionales presentadas por los docentes y avaladas por Colciencias.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 28

Escala cualitativa de medición indicador N°21. "Ponencias no avaladas por Colciencias"

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional	Internacional
Plenamente (P)	[10 o >)	[7 o >)
Alto grado (AG)	[7 - 10)	[5 o 7)
Satisfactorio (S)	[4 - 7)	[3 - 5)
Aceptable (AP)	[1 - 4)	[1 - 3)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

Fuente de elaboración propia. Rango para número de ponencias.

Tabla 29

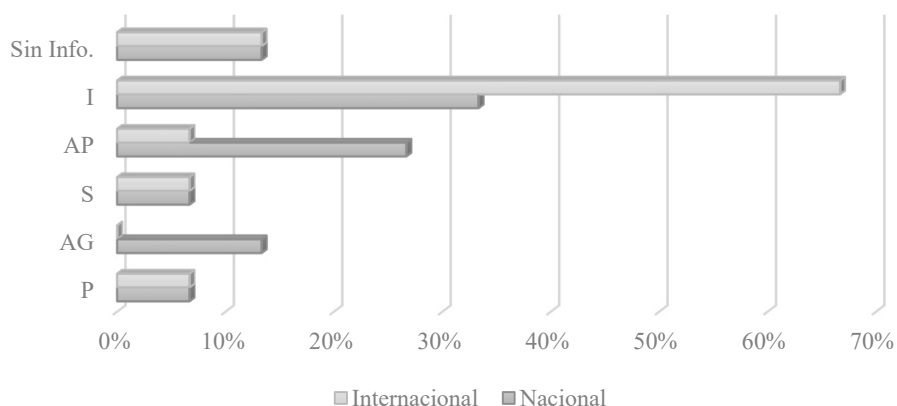
Resultados Indicador N°21 "Ponencias no avaladas"

ESCALA/CATEGORÍA	Nacional*	Internacional*
------------------	-----------	----------------

Plenamente (P)	1	1
Alto grado (AG)	2	0
Satisfactorio (S)	1	1
Aceptable (AP)	4	1
Insatisfactorio (I)	5	10
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio “Sin información”

* Número de docentes por rango.



Gráfica 20. Ponencias no avaladas por Colciencias.

INDICADOR N° 22

INDICADOR 22	ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN
DESCRIPCIÓN	Permite evaluar el número de artículos de investigación avalados y no avalados por Colciencias, que han publicado los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 30

Escala cualitativa de medición indicador N°22. “Artículos de investigación en revista especializada”

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados	No Avalados
Plenamente (P)	[8 o >)	[11 o >)

Alto grado (AG)	[6 - 8)	[8 - 11)
Satisfactorio (S)	[4 - 6)	[5 - 8)
Aceptable (AP)	[2 - 4)	[2 - 2)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1]	[0 - 1]

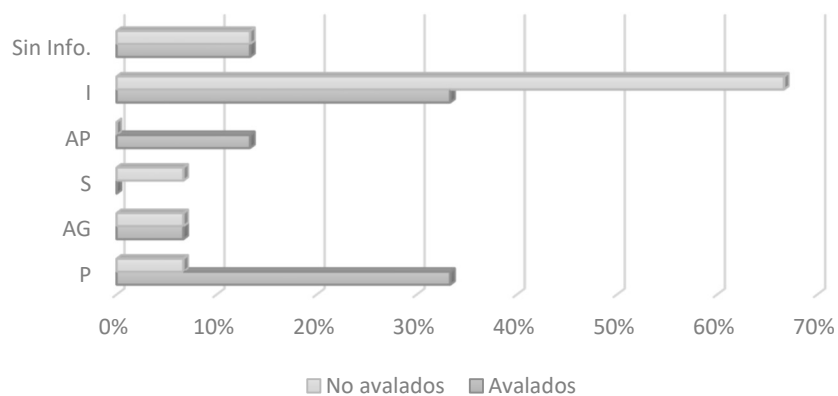
Fuente de elaboración propia. Rango para número de artículos y capítulos de libros.

Tabla 31
Resultados Indicador N°22. "Artículos de Investigación"

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados*	No Avalados*
Plenamente (P)	5	1
Alto grado (AG)	1	1
Satisfactorio (S)	0	1
Aceptable (AP)	2	0
Insatisfactorio (I)	5	10
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio "Sin información"

* Número de docentes por rango.



Gráfica 21. Artículos de investigación.

INDICADOR N° 23

INDICADOR 23	CAPÍTULOS DE LIBRO
DESCRIPCIÓN	Permite evaluar mediante los rangos dados, el número de capítulos de libros avalados y no avalados por Colciencias, que han publicado los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 32

Escala cualitativa de medición indicador N°23. “Capítulos de Libro avalados y no avalados por Colciencias”

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados	No Avalados
Plenamente (P)	[8 o >)	[11 o >)
Alto grado (AG)	[6 - 8)	[8 - 11)
Satisfactorio (S)	[4 - 6)	[5 - 8)
Aceptable (AP)	[2 - 4)	[2 - 2)
Insatisfactorio (I)	[0 – 1]	[0 – 1]

Fuente de elaboración propia. Rango para número de artículos y capítulos de libros.

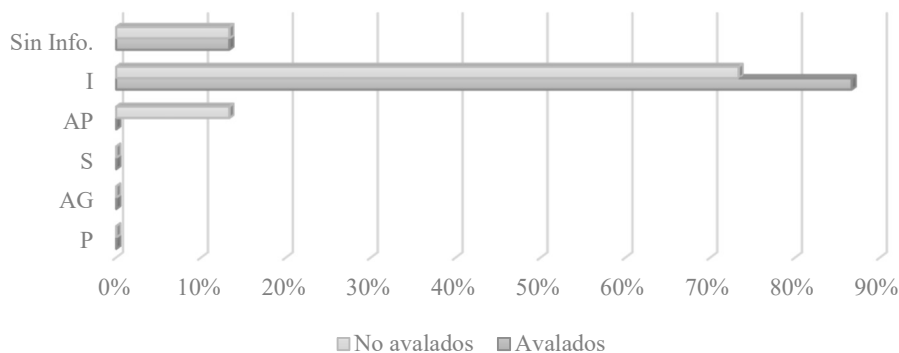
Tabla 33

Resultados Indicador N°23. “Capítulos de Libro avalados y no avalados por Colciencias”

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados*	No Avalados*
Plenamente (P)	0	0
Alto grado (AG)	0	0
Satisfactorio (S)	0	0
Aceptable (AP)	0	2
Insatisfactorio (I)	13	11
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio “Sin información”

* Número de docentes por rango.



Gráfica 22. Capítulos de libros.

INDICADOR N° 24

INDICADOR 24	LIBROS PUBLICADOS RESULTADO DE INVESTIGACIÓN
DESCRIPCIÓN	Permite evaluar mediante los rangos dados, el número de libros resultado de investigación avalados y no avalados por Colciencias, que han publicado los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 34

Escala cualitativa de medición indicador N°24. “**Publicación de libros resultado de Investigación**”

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados	No Avalados
Plenamente (P)	[11 o >)	[14 o >)
Alto grado (AG)	[8 - 11)	[10 - 14)
Satisfactorio (S)	[5 - 8)	[6 - 10)
Aceptable (AP)	[2 - 2)	[2 - 6)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1]	[0 - 1]

Fuente de elaboración propia. Rango para número de libros.

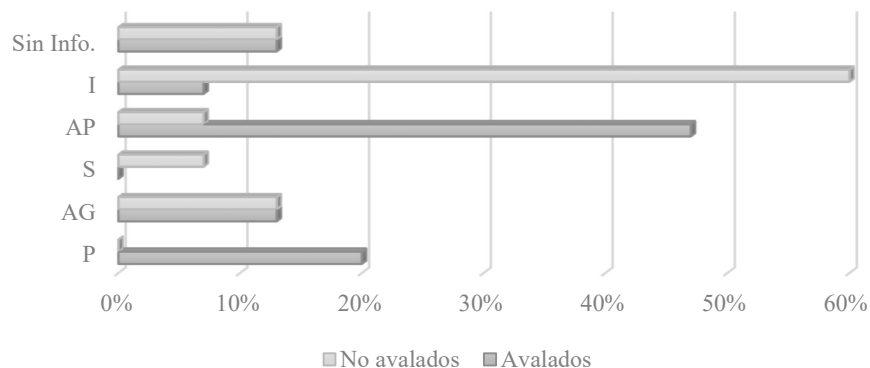
Tabla 35

Resultados Indicador N°24 “**Libros publicados resultado de Investigación**”

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados*	No Avalados*
Plenamente (P)	3	0
Alto grado (AG)	2	2
Satisfactorio (S)	0	1
Aceptable (AP)	7	1
Insatisfactorio (I)	1	9
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio “Sin información”

* Número de docentes por rango.



Gráfica 23. Libros publicados resultado de investigación.

INDICADOR N° 25

INDICADOR 25	OTROS LIBROS PUBLICADOS
DESCRIPCIÓN	Permite evaluar mediante los rangos dados, el número de libros diferentes a producción investigativa, avalados y no avalados por Colciencias que han publicado los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 36

Escala cualitativa de medición indicador N°25. “Otros libros avalados y no avalados por Colciencias”

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados	No Avalados
Plenamente (P)	[11 o >)	[14 o >)
Alto grado (AG)	[8 - 11)	[10 - 14)
Satisfactorio (S)	[5 - 8)	[6 - 10)
Aceptable (AP)	[2 - 2)	[2 - 6)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1]	[0 - 1]

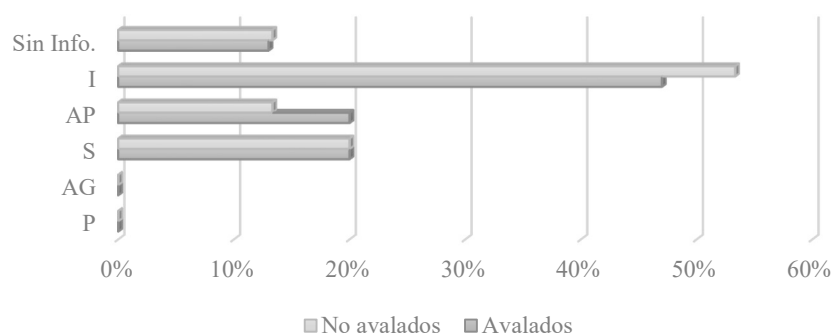
Fuente de elaboración propia. Rango para número de libros.

Tabla 37
Resultados Indicador N°25. "Otros libros publicados"

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados*	No Avalados*
Plenamente (P)	0	0
Alto grado (AG)	0	0
Satisfactorio (S)	3	3
Aceptable (AP)	3	2
Insatisfactorio (I)	7	8
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio "Sin información"

* Número de docentes por rango.



Gráfica 24. Otros libros publicados.

INDICADOR N° 26

INDICADOR 26	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
DESCRIPCIÓN	Permite evaluar mediante los rangos dados, el número de proyectos de investigación avalados y no avalados por Colciencias que han publicado los docentes.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 38

Escala cualitativa de medición N°26. "Proyectos de Investigación"

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados*	No Avalados*
Plenamente (P)	[8 o >)	[11 o >)
Alto grado (AG)	[5 - 8)	[8 - 11)
Satisfactorio (S)	[3 - 5)	[5 - 8)
Aceptable (AP)	[1 - 3)	[1 - 5)
Insatisfactorio (I)	[0 - 1)	[0 - 1)

Fuente de elaboración propia. * Rangos para número de proyectos de investigación.

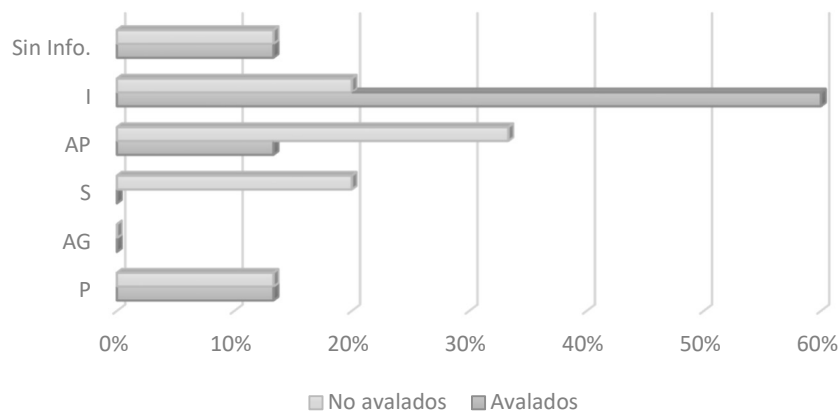
Tabla 39

Resultado Indicador N°26. "Proyectos de Investigación"

ESCALA/CATEGORÍA	Avalados*	No Avalados*
Plenamente (P)	2	2
Alto grado (AG)	0	0
Satisfactorio (S)	0	3
Aceptable (AP)	2	5
Insatisfactorio (I)	9	3
Sin información	2	2
TOTAL	15	15

Fuente de elaboración propia. Muestra total de 15 docentes sin información de 2 ubicados en el criterio "Sin información"

* Número de docentes por rango.



Gráfica 25. Proyectos de investigación.

INDICADOR N° 27

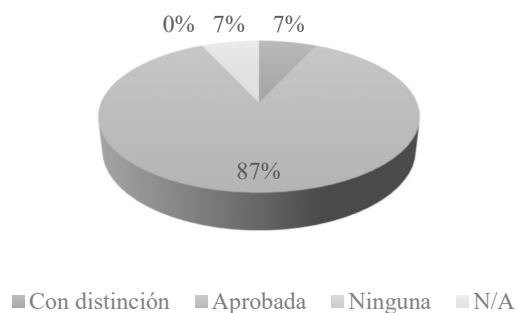
INDICADOR 27	TESIS DE MAESTRÍA
DESCRIPCIÓN	Permite conocer los trabajos investigativos desarrollados para obtener el título de Magister que tienen distinción por Colciencias, de acuerdo al nivel de estudios de los docentes.
POBLACIÓN	10 Docentes
FUENTE	CvLac

Tabla 40

Resultado Indicador N°28. "Tesis de Maestría"

CRITERIO	fi	%
Con distinción	1	7%
Aprobada	13	87%
Ninguna	0	0%
N/A	1	7%
TOTAL	10	100%

Fuente de elaboración propia.



Gráfica 26. Tesis de maestría.

INDICADOR N° 28

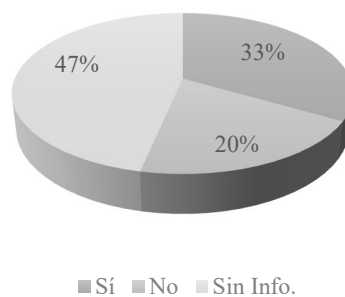
INDICADOR 28	OTRAS PUBLICACIONES NO CIENTÍFICAS
DESCRIPCIÓN	Permite conocer si los docentes han realizado publicaciones en periódicos, páginas Web y/o han dictado conferencias.
POBLACIÓN	15 Docentes
FUENTES	Encuestas

Tabla 41

Resultados Indicador N° 28. "Otras publicaciones no científicas"

CRITERIO	Fi	%
Si	5	33%
No	3	20%
Sin Información	7	47%
TOTAL	15	100%

Fuente de elaboración propia.



Gráfica 27. Otras publicaciones no científicas.

7.4 CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS CUALITATIVAS DE LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA, DESDE SU IMPORTANCIA EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA.

Iniciar el análisis cualitativo de los resultados obtenidos mediante los indicadores propuestos para significar el capital humano de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, nos lleva a pensar el perfil profesional y ocupacional bajo el cual se encuentran orientados los esfuerzos académicos y de diseño curricular de éste, con el objetivo de identificar claramente las actividades que impactan y que responden directamente a las necesidades de dichos perfiles desde el reto de educar integralmente al profesional, dotándolo de habilidades, destrezas y conocimientos.

Perfil Profesional

“El Contador Público de la Universidad del Quindío es un profesional con formación integral, fundamentado en la investigación y la actualización permanente de sus conocimientos con un enfoque interdisciplinario; comprometido con la identificación, análisis y solución de problemas sociales, políticos, ambientales, económicos, relacionados con la disciplina contable; consecuente con la confianza y credibilidad que le otorga la sociedad para emitir conceptos y dar fe pública, en escenarios del entorno local, regional, nacional e internacional. Contempla igualmente la formación en los principios, teorías, métodos y técnicas que caracterizan el saber y la práctica contable.” (Universidad del Quindío, 2013, pp. 3-4)

Perfil Ocupacional:

“El Contador Público egresado de la Universidad del Quindío puede desempeñarse como: Asesor de Sociedades de intermediación Aduanera; Revisor Fiscal; Auditor Externo, Auditor Interno; Auditor Forense, en ambientes manuales y computarizados; Analista Contable;

Asesor Contable; Director de departamento de Contabilidad; Contador General; Liquidador de Sociedades; Jefe de Departamento de Costos; Analista de Costos; Contador de Costos; Contador Gerencial; Administrador Financiero; Director de Proyectos de Inversión; Director de Presupuestos; Analista Financiero; Tesorero; Asesor de Impuestos; Director de Planeación Fiscal; Gerente de Impuestos; Auditor de Impuestos; Administrador Fiscal; Analista Tributario.”
(Universidad del Quindío, 2013, p.4)

FORMACIÓN ACADÉMICA

La formación del docente y el desarrollo de habilidades representan actualmente un reto significativo para las instituciones de educación superior dada la versatilidad del conocimiento y el desarrollo acelerado que está experimentando el mundo actual. En este sentido es importante, que tanto los docentes como la institución misma, aborden una postura de compromiso y conciencia que permita a los gestores de conocimiento adquirir una serie de técnicas, metodologías e instrumentos que se traduzcan en una mirada fructífera entre los estudiantes, profesores y la institución.

La formación profesional de los docentes adscritos al programa de Contaduría, pudiera considerarse una fortaleza dada la diversidad de programas académicos en los que se encuentran titulados éstos, lo que articulado con los perfiles que requiere el mercado laboral, atiende a la necesidad de formar profesionales capaces de enfrentar y comprender ámbitos políticos, económicos, ecológicos y administrativos que complementan el ejercicio profesional de los Contadores Públicos en Colombia.

Por otro lado, y evaluando en general el programa a nivel de estudios realizados por los docentes, se concluye que se encuentra alineado con la exigencia mínima establecida en el acuerdo 0027 del 13 de diciembre de 2007 de la Universidad del Quindío, en el que se establece como requisito de postulación contar con nivel de maestría, lo que en algún sentido da cuentas del compromiso que han asumido por agregar valor a las actividades académicas que desarrollan. Sin embargo, y teniendo en cuenta que los posgrados permiten ampliar el panorama de conocimientos y adquirir destrezas en campos específicos que gestionados correctamente pueden representar fortalezas investigativas, relacionales, de producción bibliográfica y generación de nuevo conocimiento, tanto para el docente como para la institución y los estudiantes; promover espacios

y recursos que incrementen la cifra de doctorados cursados, resultaría imprescindible con miras a seguir respaldando la acreditación en alta calidad que se le fue otorgado al programa.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

El ejercicio profesional de los docentes representa para la comunidad estudiantil un impacto positivo que enriquece los procesos de aprendizajes basados en la transmisión de experiencias prácticas que presumen los desafíos que trae consigo el campo laboral. Así mismo, la relación que se establece entre la experiencia profesional de los docentes y las necesidades implícitas de cada cátedra académica, permiten fortalecer los vínculos directos entre la formación y los efectos que éstos puedan traer para la sociedad y/o usuarios externos a la Universidad del Quindío, producto de los conocimientos adquiridos por los estudiantes.

La evaluación de esta categoría a través de los indicadores 5, 6 y 7 propuestos, posibilita detallar que el programa de Contaduría Pública en su preocupación por cuidar de la relación existente entre el diseño curricular ofertado y el perfil de cada docente, ha encauzado sus esfuerzos a garantizar que se ajuste a los requerimientos de las funciones que va a desarrollar y que se encuentran orientadas principalmente a una formación que respondan a la necesidad de análisis de las problemáticas sociales. En esta medida, se reconoce que el capital humano ha jugado un papel fundamental en los procesos de estructuración del plan de estudios con miras a alcanzar la misión del programa.

EXPERIENCIA ACDÉMICA

La experiencia profesional resulta tan vital como la académica a la hora de evaluar las características cualitativas de los docentes, no obstante, ésta última permite conocer en mayor medida el nivel de experticia al enfrentar los desafíos que representa el ejercicio de actividades profesionales en el sector académico. Se puede presumir que la docencia requiere un nivel alto de compromiso social, ético y académico dada la responsabilidad que se asume al involucrarse con la educación y perfilamiento de nuevos profesionales que serán dadores y gestores de conocimiento en una sociedad de necesidades crecientes.

Bajo el análisis de los indicadores propuestos, existe un panorama en el que se observa que los docentes de planta cuentan, en términos generales, con altos periodos de tiempo en el desarrollo de actividades académicas, lo que, en contraste con la experiencia directa en la Universidad del Quindío, permite inferir que la población estudiada ha obtenido, en su mayoría, experiencia en organizaciones académicas diferentes a la universidad mencionada con anterioridad. En este sentido, la incorporación de varias formas metodológicas de trabajo transforma y enriquece los procesos curriculares del programa.

Por otra parte, contar con docentes que han dedicado su tiempo a promover cátedras en programas de posgrados y actividades de extensión curricular podrían considerarse un garante para la calidad misma del programa, entendiéndose estos como otras actividades generadoras de conocimiento que, si bien no se vinculan directamente con toda la población estudiantil, enriquecen y amplían la visión y el panorama profesional de los docentes.

Al evaluar aspectos cualitativos en su importancia para la formación integral del estudiante de Contaduría Pública, existen actividades medidas en el proyecto que dadas sus características conducen al enriquecimiento humano de quienes la desarrollan, lo que se traduce en una educación que involucra saberes adquiridos en diferentes ámbitos propicios para la formación de conocimiento. Sin embargo, los resultados de la investigación permiten observar que, de acuerdo a los rangos estimados en la propuesta, los niveles satisfacción son bajos y que, si bien existe participación en los niveles aceptables y satisfactorios, la mayor parte de la población se centra en el nivel insatisfactorio de los siguientes indicadores:

- **Indicadores N° 16 y 16.1: *Organización y divulgación de eventos avalados y no avalados por Colciencias:*** Teniendo en cuenta que estos eventos se pueden considerar como prácticas favorables para la enseñanza y el aprendizaje compartido entre diferentes poblaciones estudiantiles y docentes del saber Contable, y que en consecuencia fomentan y estimulan las capacidades para el desarrollo investigativo; no contar con una gestión significativa por parte de todos los docentes en la promoción de estos espacios, disminuye la posibilidad de apropiación de nuevos conocimientos y del compartir aquellos que se han generado a nivel de programa curricular, si se considera que aún la exposición y la discusión oral son un método efectivo de transmisión, difusión y expansión de ideas y saberes.

- **Indicadores N° 17 y 17.1: Asistencia a eventos nacionales e internacionales avalados y no avalados por Colciencias:** Los eventos académicos tales como Simposios, talleres, congresos, entre otros, son una fuente de conocimiento para todo profesional; generalmente, representan fortalecimiento del aprendizaje y amplían panoramas que dan origen a nuevos saberes. Participar en estos espacios enriquecen las experiencias que con posterioridad serán transmitidos a la comunidad estudiantil, lo que adicional suscita en alguna medida su activa participación en espacios como estos.

- **Indicadores N° 18 y 19: Dirección y evaluación de trabajos de grado:** La formación y desarrollo de procesos investigativos acompañados por los docentes generan en el alumno una apropiación y comprensión de la importancia que representa para la sociedad la generación de nuevos conocimientos desde el análisis, la interpretación y la crítica permanente a las diferentes temáticas que involucra su educación. La dirección y evaluación de trabajos de grado permite vincular pedagógicamente tanto a docentes como estudiantes en un panorama común, en este escenario quien genera la guía y evaluación provee desde su saber herramientas que impulsan la construcción conjunta de conocimientos que resultan enriquecedores y benéficos para las partes que intervienen; es por esto que representa una debilidad el nivel de satisfacción que el indicador arroja para el programa, ya que puede interpretarse como la existencia de una baja tasa motivacional de la población educativa para llevar a cabo procesos investigativos.

LEGADO ACADÉMICO

Una de las funciones principales de las Universidades es propiciar la generación de nuevos conocimientos a partir de la investigación. La producción escrita implica competencias discursivas, comunicativas y argumentativas que se van desarrollando en el ejercicio de plasmar textos académicos que en palabras de Casany (2000) tienen como finalidad “Ser soportes y transmisores de conocimientos.”

Ahora bien, hablar en términos de investigación y de la vital importancia que ésta tiene al interior de los procesos educativos, lleva a la revisión del legado académico que los docentes evaluados en el presente proyecto han dejado en pro de contribuir no sólo a su desarrollo profesional y/o personal, sino también al del programa, la Universidad y al saber contable en general.

La pedagogía universitaria, desde el capital humano que dispone para desarrollarla debe velar por promover espacios que favorezcan la enseñanza bajo esquemas de indagación y el análisis que finalmente den origen a nuevas fuentes bibliográficas de investigación para las generaciones futuras de la Profesión

- **Indicadores N° 20 y 21: Ponencias avaladas y no avaladas:** Colciencias clasifica esta exposición temática en la tipología de productos resultados de actividades de apropiación, específicamente en la circulación del conocimiento especializado a través de un evento científico, los cuales están dedicados a analizar y discutir casos de generación de conocimiento que permite asumir una postura crítica frente a las implicaciones de diversas temáticas. Para el caso de las ponencias en el ámbito nacional e internacional, el programa cuenta con una participación insatisfactoria de los docentes en este tipo de eventos, destacando la participación de una parte menor de la población en los niveles altos de satisfacción para ambas categorías, lo que observado en el contexto de la dinámica general de los sistemas educativos, puede apreciarse como una debilidad ante la posibilidad que representan estos espacios de expandir saberes y aportar conocimientos desde el programa a otras comunidades.

- **Indicador N°22: Artículos de Investigación:** Clasificados por Colciencias como actividades generadoras de nuevo conocimiento, los artículos de investigación son entendidos como “Producción Original o inédita publicada en una revista de contenido científico, tecnológico o académico, producto de procesos de investigación, reflexión o revisión que haya sido objeto de la evaluación por pares y avalados como un aporte significativo al conocimiento del área” (Colciencias, 2017)

Dada la definición anterior, de esta categoría se destaca la participación en igual proporción en la escala insatisfactoria y plenamente, de docentes que han desarrollado artículos científicos reconocidos por Colciencias, denotando el esfuerzo continuo y creciente por estar alineados con las políticas nacionales del gobierno que promueven el desarrollo científico del país. En términos de evaluación, puede notarse que este tipo de producciones incrementan el capital humano del programa de Contaduría Pública lo que representaría a nivel institucional el esfuerzo por contribuir a mejorar la educación.

- **Indicador 23: Capítulos de libros resultados de investigación:** Al igual que los artículos de investigación, los capítulos de libros son publicaciones originales e inéditas resultado de investigación y hacen parte de un libro de colaboración conjunta evaluado pares académicos y seleccionado por sus cualidades científicas como obra que aporta al conocimiento de su área. El desarrollo de textos con estas cualidades, contribuyen a la apropiación y circulación de conocimientos importantes para el saber Contable dentro de la comunidad educativa y pudieran considerarse al igual que los artículos de investigación, un preámbulo para el desarrollo de producciones con un grado de rigurosidad más avanzado. Sin embargo, para el caso del Programa las estadísticas arrojan que los docentes no disponen de textos con estas características en ninguna de las categorías, avalados y no avalados.

- **Indicador N° 24: Libros resultados de Investigación:** Representa en términos de evaluación por Colciencias una de las ponderaciones con mayor peso en sus indicadores de producción. Los libros resultados de investigación tienen una rigurosidad científica que da valor académico significativo a las organizaciones y/o personas que lo desarrollan. Un nivel aceptable de participaciones en esta categoría escatima esfuerzos de la comunidad educativa para de alcanzar un alto grado de participación, no solo a nivel del programa sino a nivel nacional, en textos de carácter científico que involucren a los estudiantes desde sus procesos de formación, promoviendo la cultura investigativa.

- **Indicadores N° 26, 27, 28: Productos de actividades relacionadas con la formación del recurso humano. Colciencias. 2017. Indicadores.** El capital humano es formado a

través de la suma de experiencias académicas, personales y profesionales de las personas. Para los docentes en su rol de educadores desarrollar o vincularse en actividades que contribuyan a la formación del recurso humano, representa el compromiso en la gestión de espacios que sirven para la formación y enriquecimiento de su capital individual y del programa. La participación en proyectos de investigación crea un vínculo entre el alumno y su maestro, sin embargo, para el caso estudiado los niveles de satisfacción son bajos opuesto al comportamiento del indicador número 28 “Tesis de maestría” con el que se infiere el desarrollo de diversidad de trabajos de grado con carácter científico por parte de los docentes de planta aprobados por Colciencias que suma al inicio de procesos investigativos constantes que tanto benefician el progreso de la sociedad.

8. CONCLUSIONES

La era del conocimiento que surge de los procesos de globalización, ha desafiado los estándares organizacionales a nivel mundial dado la inclusión de nuevos conceptos económicos que se articulan con las formas tradicionales de producción; en este sentido, los factores intangibles representan cada vez más una ventaja competitiva que dan valor a las actividades de las organizaciones y que sustentan las políticas de desarrollo que se plantean en pro de alcanzar sus objetivos.

El concepto de capital intelectual, entendido como un activo intangible propio de las organizaciones, empezó a tomar fuerza en la medida en que diferentes autores de teorías administrativas se interesaron por explicar la importancia que jugaban aspectos no cuantificables al interior de las organizaciones. En términos generales, reconocen este capital se encuentra formado por componentes organizacionales, relacionales y humanos, siendo este último el que da cuenta de las habilidades, destrezas y conocimientos propios de los individuos, que se forman a partir de las experiencias personales, profesionales y académicas y que se conoce como capital humano.

Hablando de las universidades como entidades organizacionales que gestionan el conocimiento, se puede concluir que el aporte del capital humano es un canal recíproco a través del cual el componente mismo de la institución, contribuye a la formación de individuos que serán parte del capital humano de otra organización, razón por lo cual su significación debiera considerarse a la hora de evaluar los actores que intervienen en todo el ciclo educativo, con miras a gestionar procesos adecuados que intervengan en la formación y que respaldan la calidad pedagógica de la educación en una sociedad de necesidades crecientes. Sin embargo, la revisión bibliográfica de la temática principal del presente proyecto, deja entrever la no uniformidad de conceptos a la hora de definir y valorar el capital humano, lo que se traduce en la dificultad metodológica que representa la aplicabilidad de un único criterio de medición que se aproxime a una valoración real de este importante intangible.

Es así, como el estudio de indicadores abarca diferentes autores que desde sus saberes han realizado aportes que sustentan la aplicación de modelos alrededor del mundo, sobre valoración

del capital humano. Se sugieren listas de cuestionarios que al ser resueltos buscan dar cuentas o representar, dentro los informes financieros de las organizaciones, la cifra que estimada o calculada asigna valor monetario a éste capital. Por el contrario, existen modelos que en conjunto con técnicas cualitativas apuntan no solo a representar financieramente un aporte, sino a dignificar la importancia que representa el factor humano en todos los procesos sociales, resaltando el valor agregado que otorgan a las entidades el conjunto de aptitudes y actitudes que cada individuo posee y ha adquirido en el transcurrir de su día a día.

En consecuencia, la valoración cualitativa en su esencia misma debe de ir más allá de dar cuentas de las actividades que los docentes del programa desarrollan para construir, a partir de la suma individual de experiencias, una red de conocimientos que son entonces el capital humano que fortalece y sustenta la calidad educativa del currículo; de modo que ésta forma de valoración podría orientarse a la utilidad que representa como eje dinamizador en los procesos de renovación y evaluación continua de la praxis pedagógica desde la importancia que tienen las experiencias profesionales, académicas e investigativas del docente, las cuales se van fortaleciendo en la práctica constante de las mismas.

El programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío a través de la historia ha estado comprometido con la labor de contribuir desde la formación integral de sus profesionales, a las necesidades de la comunidad educativa y de la población en general, esfuerzos que se reflejan en la acreditación en alta calidad que se le ha sido otorgada, como logro de las políticas académicas que se han planteado al interior de éste en los últimos años de trabajo.

Su planta docente alineada a las dinámicas del sistema educativo, responde a las necesidades de formación y de experiencia profesional y académicas que exigen cada uno de las cátedras y/o materias que el estudiante va desarrollando en la medida en que avanza en los semestres académicos del programa. La suma de funciones desempeñadas a lo largo de sus carreras en los diferentes sectores laborales, como entidades de carácter privado, organizaciones académicas, docencia en programas de posgrados, entre otras, permite que los profesores propicien ambientes desde sus vivencias, que dan lugar a que el alumno tenga un acercamiento o aproximación con lo que será su rol social en el campo laboral.

La diversidad en titulación académica de los docentes, contribuye a la formación de profesionales capaces de enfrentar desafíos legales, administrativos y económicos que

complementan el ejercicio profesional de los Contadores Públicos en País. El nivel de especialidad alcanzado por la población y su participación en espacios investigativos, da cuentas del compromiso por fortalecer la pedagogía desde la profundización en diferentes saberes que cimientan el conocimiento transmitido a nuevos aprendices.

Por otra parte, en la evaluación del componente saber se plantean indicadores para analizar las actividades relacionadas con el legado académico de los docentes. A través de éstos se pudo detallar una debilidad circunstancial en aspectos que hacen parte de un proceso de continuo mejoramiento y que en contraposición con otros factores de igual importancia que fueron analizados, permiten observar una alta participación de la población en grados de insatisfacción o aceptables, de modo que, considerando la participación menor de docentes en grados satisfactorios y altamente aceptables, se infiere la importancia de fortalecer procesos que promuevan en toda la planta profesoral la participación activa en espacios para la apropiación de nuevos conocimientos como simposios, talleres, congresos entre otros, así como en ambientes investigativos, que adicional de contar con su asistencia, se traduzcan en materiales bibliográficos como artículos, libros, capítulo de libros y proyectos que representarían una ventaja competitiva para el programa y en términos generales, para la Universidad del Quindío y que adicional se convertirían en una fuente de consulta que dará origen a nuevos problemas de investigación en el ejercicio de enriquecer el saber contable.

Finalmente, cabe mencionar que en los indicadores estudiados existe una brecha por la ausencia de información de los docentes que pudiera considerarse, no hacen parte de grupos investigativos, es por esto que dentro del análisis global de los resultados es importante tener presente que no existen una práctica generalizada en la población, con tendencia a desarrollar ejercicios de producción escrita evaluados por Colciencias dada su no participación en organizaciones académicas que estén medidas por la entidad y que fueron punto de referencia del presente trabajo.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Arbonies, A. L. (2006). "Conocimiento para Innovar": La sociedad del conocimiento. 2da Ed. España.
- Becker, Gary S., (1964) Human Capital, 1st Ed. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Becker, Gary S., (1983) El capital Humano. Segunda Edición. Alianza Editorial S.A. Madrid, España-.
- Bernal, César A. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales tercera edición. Colombia Pearson Education.
- Bontis, N.; KEOW, W. C. C. y RICHARDSON, S. (2000): "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries" in Journal of Intellectual Capital, nº 1(1), pp. 85-100.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models, Management Decision, Vol. 36 (2), pp. 63-76.
- Bontis N. (2002): National intellectual capital index: Intellectual capital development in the Arab Region, Institute for Intellectual Capital Research, Ontario.
- Bontis, N., Crossan, M. & Hulland J. (2002): "Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows" Journal of Managements Studies, Vol. 39 No. 4 pp. 437-469.
- Bontis, N., Chua, W.C, & Richardson (2000): "Intellectual capital and business performance in the Malaysian industries", Journal of Intellectual Capital, Vol. 1. pp. 85-100.
- Bontis, N. (1996): "There is a Price on your head: managing intellectual capital strategically", Business Quarterly, verano pp. 41-47.
- Bradley K. (1997) "Intellectual Capital and the new wealth of nations. Business" Strategy Review, Cap. 8 Pp. 33-34
- Brooking, A. (1997): "The management of intellectual capital", Long Range Planning, Vol. 30, No. 3, pp. 365-365.

- Brooking, A. (1998): Intellectual capital, International Thomson Business Press, London.
- Bueno C, E. (Coord.) (2004) “Gestión del conocimiento en Universidades y Organismos Públicos de Investigación”, Edición de la Dirección general de Investigación, consejería de educación de la Comunidad de Madrid y Madrid
- Bueno, C. E. (1998): Medición del capital intelectual: Modelo Intelect, Euroforum, IUEE, San Lorenzo de El Escorial, Madrid.
- Bueno, C. E (2001). Gestión del conocimiento en las universidades y organismos públicos de investigación. Recuperado el 8 de Marzo de 2016 de https://www.madrimasd.org/informacionidi/biblioteca/publicacion/doc/16_GestionConocimientoUniversidadesOPIS.pdf
- Bueno Campos, E. (2000), Capital Intelectual; cuenta y razón. Documento presentado en el curso de verano, “Valoración de empresas y medición de intangibles, realizado en San Lorenzo del Escorial. Septiembre del 2000.
- Camisón Z, C., Palacios M, D., Devece C, C. (2000): “Un nuevo modelo para la medición del capital intelectual: El modelo Nova”, Comunicación presentada en el X Congreso de ACEDE, Oviedo.
- Cañibano, L; Sánchez, M.P; García-Ayuso, M & Chaminade, C. Directrices para la gestión y difusión de la información sobre intangibles (Informe de Capital Intelectual). Proyecto Meritum, Fundación Airtel Móvil, 2002.
- Cardona, A, Marleny.; Montes, G, Isabel.; Vásquez, M, Juan.; Velligas, G, María.; Brito, M, Tatiana. Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Semillero de Investigación – grupos de estudios sectoriales y territoriales ESyT. Cuadernos de investigación Universidad Eafit. Medellín, abril de 2007.
- Casany, D. (2000). Construir la escritura. Barcelona, París.
- Colciencias (2015): “Modelos de medición de grupos de investigación y de reconocimiento investigadores del sistema Nacional de ciencia, tecnología e innovación año 2015” Recuperado el 2 de Julio de 2017 de

<http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/upload/noticias/mediciondegrupos-actene2015.pdf>

Colciencias (2017): “Modelos de medición de grupos de investigación y de reconocimiento investigadores del sistema Nacional de ciencia, tecnología e innovación año 2017” Recuperado el 2 de Julio de 2017 de <http://www.colciencias.gov.co/convocatorias/investigacion/convocatoria-nacional-para-el-reconocimiento-y-medicion-grupos>

Correa, U, G.; Rosero, J. S. L; Segura J, H.: Diseño de un modelo de gestión para la escuela Interamericana de Bibliotecología. Revista Interamericana de Bibliotecología. Volumen 31 Nro. 1, enero-junio de 2008.

Departamento Administrativo Nacional de estadísticas (DANE): “Guía para Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores” pág. 13-18. Primera Edición 2012. Bogotá D.C Colombia 2013.

Davenport, T & Prusak, L. (2000) “KnowwhatyouKnow” Disponible en: <http://www.brint.com/Km/deveport/cio/know.htm>

Díaz, M. J. R. (2001). Modelo de Gestión (gc) aplicado a la universidad pública en el Perú. Recuperado el 5 de Marzo de 2016, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/Basic/Diaz_MJ/Contenido.htm

Domínguez, G. (2004). Indicadores de gestión y resultados: Un enfoque sistemático. 5ta edición.

Edvinsson, L y Sullivan, P. (1996): “Developing a model for managing intellectual capital”, European Management journal, Vol. 14 No 4, pp. 356-364.

Edvinsson, L. y Malone, M.S (1999): El capital Intelectual, Gestión 2000, Barcelona (España)

Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1999). El capital Intelectual, Gestión 2000, Barcelona España.

Euroforum (1998): Medición del capital Intelectual. Modelo Intelec, Euroforum, Madrid. Recuperado el 26 de Agosto del 2014 de http://www.gestiondelconocimiento.com/modelo_modelo_intelect.htm

- García T. (1993) La evaluación y el control de la eficiencia en la universidad. Tesis doctoral facultad de ciencias económicas y empresariales. Universidad de Cádiz España.
- Gómez S, Hugo N. & Sánchez M, Vanessa (2013) Indicadores cualitativos para la medición de la calidad en la educación. Educación y Educadores, vol. 16, Nro. 1 enero-abril, pp. 9-24. Universidad de la Sabana. Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 25 de septiembre de 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83428614003>
- González M, José & Rodríguez D, Miryam T. (2010): Modelos de capital intelectual y sus indicadores en la Universidad Pública. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle Nro. 3 enero-junio 2010.
- Gratton, L. (2001): Estrategias de Capital Humano. Ed Financial Times Prentice Hall.
- Guerra, S. Alexei consultado el 14 de Agosto de 2016 de <http://www.eumed.net/libros/2005/ags-coe/0301.htm>
- Hausman, Ricardo (2007): La transformación productiva de Colombia. Trabajo presentado para el Departamento Nacional de Planeación, la Alta Consejería para la Competitividad y las Regiones, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; Bogotá.
- Hernando, C., José; Pedraza Moisés; Ordoñez Adriana; Herrera Liliana: Los escenarios de la gestión del conocimiento y el capital intelectual en los procesos de investigación. Revista Signo y Pensamiento Nro. 50. Volumen XXV. Enero-junio 2007.
- Hollander, R. S. “Los Activos Intangibles: Presentación de algunos modelos desarrollados” Revista horizontes empresariales. Recuperado el 14 de Agosto de 2016 de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/documentos/contabilidad.pdf>
- Hoyos, W., Ramírez J.H., & Osorio, H. (2009). Valoración y cuantificación de capital humano para las universidades públicas de Colombia. Una experiencia evaluada. Primera edición. Armenia. Quindío: Arte imagen.
- Inche, M. Jorge & Chung, P. Alfonso (2004). Indicadores de gestión del Conocimiento en la facultad de Ingeniería industrial. Revista Industrial Data, Vol. 7, nro. 2, Julio-diciembre, 2004, pp. 41-45. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú. Recuperado el 25 de

Septiembre de 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81670207> ISSN 1560-9146

Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (1997): Cuadro de mando Integral (The Balance Scorecard), Gestión 2000, Barcelona.

Larran Jorge Manuel; Sotomayor G. Sebastián: Valoración y reconocimiento de Activos intangibles. Revista Legis nro. 21 pp. 85-118. Enero - marzo 2005.

Lev, B. (2001). Intangibles. Management, measurement and reporting, Brookings Institution. Washington.

López J., Valcárce M. & Barbancho M: Indicadores cuantitativos y cualitativos para la evaluación de la actividad investigadora: ¿Complementarios? ¿Contradictorios? ¿Excluyentes? Cuadernos IRC., 2000

Merino M. Carlos (2007). Inteligencia Organizativa y capital intelectual: Un ejercicio de Integración. Revistas Innovar Vol. 17 N° 29, enero a junio del 2007, pp. 07 – 26.

MERITUM (2002): Directrices para la gestión y difusión de la información sobre intangibles: Informe de capital intelectual, Fundación Arte Móvil.

Mesa V. Gloria Stella (2012). Medición de los activos intangibles, retos y desafíos. Cuadernos de Contabilidad, 13 (33), 319-335.

Méndez Carlos Eduardo (2012). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. Cuarta edición, México. Limusa 2012. Páginas 228-232.

Ministerio de educación Nacional. (1997) Estatuto docente. Recuperado el 7 de Mayo de 2017 de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf.

Mosquera C. Luz Enith (2011). Gestión del capital intelectual de las Instituciones de Educación superior-Caso Universidad Nacional de Colombia-Sede Manizales. Tesis doctoral en Magister de Administración Universidad Nacional de Colombia.

Paul A. David & Foray Dominique (2002): “La sociedad del Conocimiento”, Revista internacional de ciencias sociales, Nro. 171, marzo 2002. Recuperado el 6 de Mayo de 2017 de

<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/171-fulltext171spa.pdf>

Oxford living dictionaries. Powered by OXFORD University Press 2017. Consultado el 29 de Julio de 2017 en <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/formacion>

Petty, R. & Guthrie, J. (2000): “Intellectual capital literature review. Measurement, reporting and management”, Journal of Intellectual Capital, Vol. 1, No.2, pp. 155-176.

Quintero, Johana; Sánchez, José. (2006). La Cadena de valor: Una herramienta del pensamiento estratégico Telos. Recuperado el 9 de Octubre de 2016 de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99318788001.pdf>

Ramírez C. Yolanda; Baidez G. Agustín & Lorduy O. Carmen (2010). Tratamiento contable de los activos intangibles: una visión internacional. Técnica Contable, 727, 49-59. ISSN 02102129.

Real academia de la lengua. Diccionario de la lengua española 2017. Consultado el 29 de Julio de 2017 en <http://dle.rae.es/?id=b6TOjV2>

Rivero D. Diana; Vega F. Vlademir & Balagué Canadell. La medición del capital intelectual en las universidades. Un modelo para potenciar su aportación a la Sociedad. Capital Humano N. 185 pág. 30. Febrero, 2005

Ramírez, D.E (2007): Capital intelectual: Algunas reflexiones sobre su importancia en las organizaciones, Pensamiento & Gestión, Vol. 23 pp. 131-152.

Roos, G. & Roos, J (1997) “Measuring your company’s intellectual performance”, Long Range Planning, Vol. 30 No. 3 pp. 413-426.

Roos, J. Roos, G., Dragonetti, N.C y Edvinsson, L. (2001): Capital intelectual. El valor intangible de la empresa, Barcelona

Sánchez, A. J., Melián A., & Hormiga, E. (2007). El concepto del capital intelectual y sus dimensiones. Investigaciones Europeas de dirección y economía de la empresa, 13 (2), 97-111.

- Seguí, E. M., (2007) La gestión del capital intelectual en las entidades financiera. Caracterización del capital humano en las cooperativas de Crédito. Tesis Doctoral, departamento de Economía CCSS – UPV. Valencia (Esp.) pp. 111-120.
- Sousa M. María Cecilia; Deslandes F. S uely & Gomes Romeu. Investigación social y creativa. 2da Edi. 2012
- Steward, T. A. (1998): La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual, Gránica, Barcelona.
- Skandia (1996): Supplement to the annual report, customer Value, Stockholm. Preliminary Results 2009.
- Sveiby, K.E (2000): La nueva riqueza de las empresas, Gestión 2000, Barcelona.
- Tejedor B. & Aguirre A. (1998) “Proyecto Logos: investigación relativa a la capacidad de aprender empresa española”, Boletín de estudios económicos, LIII (164), agosto.
- Unión Fenosa (1999): Informe anual 1999, Unión Fenosa, Madrid.
- Universidad de las Américas. Modelos de capital intelectual – Estudio y Análisis del Modelo Skandia. Cap. III. pp. 48-92. Puebla, México.
- Universidad del Quindío (1996). Acuerdo 109 del 20 de marzo de 2013. Consejo superior de la Universidad del Quindío. Pp. 3-14 Recuperado el 31 de octubre del 2017 de https://www.uniquindio.edu.co/asuntos_docentes/documentos.php?id=704
- Universidad del Quindío (2013). Acuerdo 003 del 20 de marzo de 2013. Consejo académico de la Universidad del Quindío.
- Universidad del Quindío (2014). Autoevaluación con fines de renovación de la acreditación-informe de indicadores. Factor 3: Profesores. Programa de Contaduría Pública.
- Universidad del Quindío (2016). Acuerdo 028 del 28 de Julio de 2016 PEU.pdf. Pp. 9-10. Recuperado el 24 de Octubre de 2017 de <https://www.uniquindio.edu.co/documentos.php?id=685>
- Valcárcel, M. (1999) La evaluación institucional de la investigación universitaria. Material Curso de Doctorado.

Viedma Martí, J, M (2001): “ICBS – Intellectual Capital Benchmarking System”, Journal of Intellectual Capital, Vol.40, No. 4, pp. 365-377.

VOS, Rob. 1995. “Hacia el mejoramiento del sistema de indicadores sociales para América Latina. Institute of Social Studies y Banco Interamericano de Desarrollo BID, Washington. Recuperado el 4 de Julio de 2016 de <http://www.dane.gov.co/files/sen/planificacion/cuadernillos/IntroduccionDisenoConstrucionInterpretacionIndicadoresWeb.pdf>