

La composición del capital intelectual. Una valoración sociológica

Roberto Garcés González*

RESUMEN

El concepto capital intelectual encierra en sí complejidades que le son inherentes; pero que se emplean de manera profusa. Conocer la naturaleza y la composición del capital intelectual es importante para concebir estrategias exitosas de gestión del conocimiento. En muchos discursos teóricos sobre este tema aparece el uso de capital social o capital humano como si fueran categorías aisladas y hasta suelen confundirse empleándose para definir contenidos similares. El capital humano solo no resuelve el problema, está comprobado que el conocimiento y el no saber pueden cohabitar sin que aquel determine la exclusión de este. Los ríos existen porque tienen cauces y el conocimiento genera desarrollo cuando se hace pertinente. El capital intelectual como concepto define la unidad dialéctica entre el capital humano, el capital social o relacional y el capital estructural.

ABSTRACT

The concept of intellectual capital has in it complexities that are inherent, but are used in profusion. Knowing the nature and composition of intellectual capital is important to devise successful strategies for knowledge management. In many theoretical discourses on this topic is the use of social capital or human capital as if they were isolated categories are often confused and even used to define similar content. Human capital alone does not solve the problem, it is proven that knowing and not knowing can cohabit without that determine the exclusion of this. The rivers exist because they have beds and the generated knowledge becomes relevant when developing. The concept defines intellectual capital as the dialectical unity between human capital, social or relational capital and structural capital.

Recibido: 11 de enero de 2011
Aceptado: 29 de septiembre de 2011
Artículo basado en las instrucciones para
autores vigentes hasta junio de 2011

INTRODUCCIÓN

En la literatura internacional es muy frecuente encontrar el concepto “capital intelectual”. El uso y abuso de este concepto depende del valor creciente que tiene el conocimiento como producto clave para la economía y la sociedad en las condiciones internacionales actuales. Es una necesidad continuar el estudio sobre este tema para contribuir a evitar confusiones y apoyar los esfuerzos que se realizan para sumar los conocimientos relevantes a los procesos de desarrollo local que se ponen en marcha en nuestros países de América Latina.

El conocimiento siempre ha estado presente en la construcción social; pero desde la segunda mitad del siglo XX, como activo intangible supera a todos los demás recursos y aporta un enorme valor agregado a las producciones finales. Esa tendencia se convierte en regularidad internacional porque los saberes se crean y pierden novedad rápidamente en un mundo cada vez más globalizado donde los conocimientos y su gestión se han convertido en una de las principales cuestiones de actualidad en el debate académico sobre economía y desarrollo. Existe, según Drucker (2006), la aceptación generalizada, en el recién estrenado siglo XXI, de que la ventaja competitiva en las organizaciones está relacionada con sus capacidades para realizar la gestión del conocimiento.

Palabras clave:

Capital; conocimiento; sociedad; economía; local; gestión; desarrollo.

Keywords:

Capital; knowledge; society; economy; local; administration; development.

* Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas. Cuba. Correo electrónico: rgarcés@uclv.edu.cu. Teléfono: 53 (042) 21 19 06 y 53 (042) 39 52 37.

Desde la década de los noventa del siglo XX, [(Sakaiya, 1994; citado por Dután (2007)], anunciaba:

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

Para Quinn, Anderson y Finkelstein (2003): “La capacidad de gestionar el intelecto humano y convertirlo en productos y servicios útiles se está convirtiendo a gran velocidad en la técnica directiva esencial de esta época”.

El concepto “Sociedad del Conocimiento” que se ha generalizado de manera muy rápida y en muchos casos acrítica, pretende definir con más precisión las complejidades y fuerzas de las transformaciones que están ocurriendo en el planeta; pero tal realidad no ocurre ni masiva, ni simultáneamente; es un fruto de la globalización y no es compatible con las asimetrías abismales que caracterizan hoy a un planeta donde la polarización de la actividad científica amenaza con excluir del conocimiento al 80 % de la humanidad, (Castro, 2006).

Para los países ricos la “Sociedad del Conocimiento” es un nuevo paradigma; pero por las crecientes y profundas diferencias entre ellos y los países subdesarrollados, este atractivo concepto es para la mayoría de las naciones pobres un simple espejismo potencialmente enajenante, (Amoroso, 2005; Hernández, 2006 y Núñez Paula, 2007).

A pesar de eso, es innegable que la riqueza hoy es, en lo fundamental, un producto del conocimiento, que se ha convertido en uno de los recursos fundamentales de la economía lo que es determinante para que el concepto Capital Intelectual, tanto en el mundo académico como en el empresarial, se use para designar el conjunto de aportaciones no materiales que en la llamada Sociedad del Conocimiento se entienden como el principal activo de las organizaciones de todo tipo.

El concepto de capital es un aporte de la economía política clásica; en su monumental obra “El capital” Carlos Marx (1973), demostró el error de los economis-

tas burgueses que lo denominaban como un conjunto de objetos considerados medios de producción, sino que el capital no es un objeto sino una determinada forma de producción, correspondiente a un tipo de formación histórica de la sociedad, que toma cuerpo en una cosa material y le infunde un carácter social específico. El concepto de Capital Intelectual y los demás elementos que conforman su estructura son en esencia frutos del economicismo; porque fueron creados por académicos comprometidos con el crecimiento de las ganancias de las empresas.

LA NATURALEZA Y COMPOSICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL

A finales del siglo XX, Edvinsson y Malone (1997) plantearon que el capital intelectual es junto a los valores y las tecnologías, uno de los pilares más importantes de una organización inteligente que está compuesto por conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales, que proporcionan una ventaja competitiva a la empresa con relación a otras de su medio. Bueno (1999), considera que por Capital Intelectual se entiende el conjunto de activos intangibles de una organización, o dicho de otra manera; el Capital Intelectual es la medida del valor creado en una organización que permite evaluar la eficiencia de la gestión del conocimiento. Ordóñez (2004), sugiere que éste es un conjunto de recursos organizativos intangibles de carácter estratégico que, a pesar de contribuir a la creación de valor organizativo, no se registran en los estados financieros de la organización.

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

EL CAPITAL HUMANO

El concepto Capital Humano fue lanzado por Edvinsson y Malone (1997), quienes lo definieron como una combinación de conocimientos, destrezas, inventivas

y capacidades de los empleados individuales de la compañía que incluye también los valores de la empresa, su cultura y su filosofía. Para Martínez, Peñalver y Salamanca (1999), el Capital Humano es conocimiento de las personas en cuanto a capacidad y compromiso, es el valor de lo que los individuos pueden producir, tanto individual como, sobre todo, colectivamente. Tiene que ver con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales), con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación (dedicación y calidad en la actuación). En definitiva, es conocimiento aplicado muy relacionado con el compromiso. Bontis y colaboradores (2001) y Segarra (2006), definen el Capital Humano como el stock de conocimiento de los empleados e incluye los conocimientos, capacidades y experiencia de las personas.

Bañeguil y Sanguino (2008), señalan que: “El Capital Humano lo constituyen las capacidades de la población total reflejada en la educación, en los conocimientos, en la salud, en la experiencia, en la innovación, en la intuición, en la capacidad de emprender y en la experiencia, éstos que son los factores claves del éxito para crear una era competitiva en el pasado, en el presente y en el futuro de una nación (...) es el antecedente de la riqueza intelectual de una nación. Ya que el capital humano se está desarrollando continuamente, la habilidad de un país para mejorar su riqueza intelectual tendrá como resultados una riqueza financiera también mayor.”

El colombiano Ramírez (2007), plantea un concepto más profundo cuando asegura que: “El Capital Humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad; entendiendo por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales. El Capital Humano puede aumentar o disminuir; se forma por medio de diferentes influencias y fuentes, incluyendo actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, o por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, así como el conocimiento, las habilidades, las destrezas y las competencias y otros atributos combinados en diferentes formas, de acuerdo a cada individuo y al contexto de uso”.

Schultz (1983, citado en Ramírez, 2007); ha señalado cinco factores que contribuyan a mejorar la capacidad humana así:

- Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, vitalidad de un pueblo.
- Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
- La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.
- La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo. En este caso el autor de esta investigación considera que si bien la migración de personal calificado aumenta el Capital Humano de una región o país, como práctica dentro de una política de desarrollo local sustentable es letal y debe ser desestimulada

El capital humano se convierte en el fundamento para la creación de demás componentes del capital intelectual; no existe capital estructural y capital relacional si no existiera capital humano ya que éste es el generador clave de los otros dos capitales, (Malvino, 2010).

Es necesario advertir que en muchas interpretaciones sobre el tema se confunde el Capital Humano con personas individuales y por ende se confunde también la capacitación del Capital Humano con el esfuerzo encaminado al aprendizaje de las personas solamente sin tener en cuenta otros elementos importantes expuestos por los autores ya citados. Los laberintos burocráticos y la escasa visión estratégica que puede subyacer motivada por el facilismo de la verticalidad y la excesiva sectorialización, convierten en un recurso ocioso y por ende degradable a la principal riqueza que posee el municipio que es el Capital Humano.

Se debe significar que listas abultadas de cursistas no es necesariamente un indicador de excelencia en gestión del conocimiento, sino la pertinencia de lo que se aprende, en como los esfuerzos hacia el aprendizaje organizacional se convierten en adecuación socio técnica y ayudan a la consolidación de la red de actores. En una parte importante de la literatura consultada suele ver el concepto Capital Humano como una

abstracción que se enajena de su verdadero contenido social y lo mediatiza; por eso es oportuno interiorizar la siguiente preocupación de Amartya Sen: "El énfasis que se ha asignado al capital humano – en particular al desarrollo de la destreza y la capacidad productiva de toda la población – ha contribuido a suavizar y humanizar la concepción del desarrollo. A pesar de ello, cabe preguntarse si el hecho de reconocer la importancia del "capital humano" ayudará a comprender la relevancia de los seres humanos en el proceso de desarrollo". (Sen, 2003).

EL CAPITAL SOCIAL O RELACIONAL

Tal vez sea este el componente más polémico del capital intelectual. Las destacadas investigadoras brasileñas Albagli y Maciel (2002) reconocen que los pioneros en intentar definir lo que hoy se denomina capital social fueron sociólogos; ellos son Pierre Bourdieu, James Coleman y Robert Putnam. En el caso de Bourdieu, el concepto no llega a aflorar explícitamente, no llega a ser un concepto en sí; pero lo describe formando parte de otros tipos de capital. En su teoría sobre la reproducción de las relaciones sociales por medio de mecanismos culturales, Bourdieu atribuye un lugar destacado al capital social; pero conceptualmente no profundizó en eso; llegó a considerarlo como "...un agregado de recursos reales o potenciales que están ligados a la participación en una red durable de relaciones más o menos estructuradas de mutua familiaridad y reconocimiento... que asegura para cada uno de sus miembros un soporte de capital que es una propiedad colectiva" (Bourdieu, 1970; citado por Albagli y Maciel, 2002).

Bourdieu no comparte la visión economicista de la mayoría de los autores sobre este tema, el considera que debajo de toda esa teoría existe la omisión de lo social verdadero y plantea que "el mundo social, con sus divisiones, es algo que los agentes sociales tienen que hacer, que construir, individualmente y sobre todo colectivamente, en la cooperación y el conflicto, hay que añadir que esas construcciones no se operan en el vacío social, como parecen creer ciertos etnometodólogos: la posición ocupada en el espacio social, es decir, en la estructura de la distribución de los diferentes tipos de capital, que son también armas, dirige las representaciones de ese espacio y las tomas de posición en las luchas para conservarlo o transformarlo". (Bourdieu, 1999). Esta idea es vital para el análisis del tema desde una perspectiva sociológica porque en las interacciones entre los componentes del capital inte-

lectual no deben obviarse los procesos socioculturales que allí se producen priorizando de manera utilitaria solo el análisis economicista. Bajo esa óptica se omite la esencialidad del factor verdaderamente humano y se constituye, según Feenberg (2005), en un factor de dominación impersonal inherente al capitalismo, en contraste con la dominación personal de las anteriores formaciones sociales. Se trata de una dominación incorporada en el diseño de herramientas y en la organización de la producción. La asimilación conceptual acrítica provoca la copia formal de modelos e instrumentos que deben ser cribados antes de incorporarse a realidades distintas y a través de ellos prevalece la esencia del sistema que los propone.

El trabajo de Coleman fue mucho más influyente entre los años 1980 y 1982; él definió capital social como "...los recursos socio-estructurales que constituyen un activo de capital para un individuo que le facilitan ciertas acciones dentro de determinadas estructuras" (Coleman, 1990; citado por Albagli y Maciel, 2002). Este autor afirma que el capital social actúa y se expresa a través de la confianza que debe caracterizar el funcionamiento interno de la red, el respeto profundo por las vías para el intercambio de información e ideas y por las normativas que aseguran el trabajo colectivo de los individuos por encima de sus intereses particulares. Putnam (1993), define capital social como "trazos de la vida social que se expresan en redes, normas de confianza que facilitan la acción y la cooperación en busca de objetivos comunes" (Citado por Albagli y Maciel, 2002) Estas tres aproximaciones al concepto de capital social van a mediar en todas las construcciones teóricas posteriores sobre el tema.

El capital social o relacional refleja el valor de relaciones interiores y exteriores de la empresa formando redes internas y externas por las que fluye el conocimiento, su base es el conocimiento acumulado por las partes en el intercambio con terceros, se centra principalmente y se refleja en la satisfacción y lealtad de los clientes, la reputación de la empresa y el tipo de alianzas y acuerdos estratégicos que logra en su entorno o fuera de él. (Torres *et al.*, 2006). La producción teórica acerca del concepto de Capital Social es amplia, es aceptable el concepto que lo asume como asociaciones horizontales entre la gente y las redes sociales de comportamiento cívico y a normas colectivas que tienen efectos en la productividad de la comunidad y facilita la coordinación y la cooperación en beneficio mutuo de los miembros de la organización, (Barreiro, 2000).

Para Sánchez (2002): "El concepto de capital social supone una red de relaciones interpersonales e intergrupales que se forma dentro la sociedad, basada en valores socioculturales de confianza, de reciprocidad, de cooperación, de solidaridad y de honestidad, que permiten resolver con menos dificultades los problemas de interés colectivo, de modo que interviene positiva o negativamente en la generación de riqueza y la producción de bienes públicos."

Por tanto, se asume que el capital social es un sistema de relaciones que expresa las capacidades de los individuos de una organización para poner sus intereses individuales en función de objetivos mayores, asociarse, cooperar y laborar en conjuntos por metas comunes de beneficio mutuo compartiendo confianza, valores y normas formando grupos y organizaciones con relaciones estables y seguras. La sectorialización es un serio obstáculo en la generación de capital social o relacional. El obstáculo mayor puede ser la absolutización de la visión economicista en detrimento de los componentes socioculturales; en ese caso solo se harían copias basadas en experiencias ajenas a las realidades propias y eso es erróneo y enajenante.

EL CAPITAL ESTRUCTURAL

El capital estructural comprende las distintas formas de depositar conocimientos no sustentados en el ser humano, entre los que se encuentran las rutinas organizativas, los procedimientos, las estrategias y las bases de datos y otros.

El capital estructural representa el conocimiento que ha pasado de estar reducido en las personas o en las relaciones entre personas a incorporarse en las estructuras organizativas (Ordóñez, 2004); es ese conocimiento que se queda en la organización cuando los trabajadores la dejan y se convierte en propiedad de la empresa. En él existen aspectos tanto organizativos como tecnológicos, dentro del primero se encuentran la cultura corporativa, los mecanismos de coordinación, las rutinas organizativas, las estrategias, los sistemas de planificación y control; dentro del aspecto tecnológico aparecen las tecnologías de proceso y producto (manuales), los resultados de las investigaciones, la propiedad intelectual que incluye: secretos comerciales, patentes, marcas entre otros y la plataforma informacional de la organización. (Torres *et al.*, 2006); Stewart (1998), uno de los teóricos más destacados entre los que

han realizado aportes sustanciales sobre la epistemología del capital intelectual, ha sugerido seguir los siguientes principios para su gestión:

1. Las organizaciones no son dueñas del capital humano; comparten la propiedad del primero con sus empleados y de este último, con sus proveedores y clientes. Una organización puede administrar esos bienes y obtener ganancias de ellos, sólo si reconoce el carácter compartido de la propiedad. Una relación antagónica con los empleados, así como con proveedores y clientes, puede ahorrar o ganar un poco de dinero a corto plazo, pero a expensas de destruir la riqueza.
2. Para crear capital humano utilizable, la organización debe fomentar el trabajo en equipo, las comunidades de práctica y otras formas de aprendizaje social. El talento individual es excelente, pero sale por la puerta, los astros de la empresa son como los del cine, son inversiones de alto riesgo que se deben manejar como tales. Los equipos interdisciplinarios aprehenden, formalizan y capitalizan el talento porque lo difunden y lo vuelven menos dependiente de un individuo. Aunque algunos integrantes del equipo renuncien, el conocimiento se queda en la empresa. Si se constituye en el centro de aprendizaje (si se convierte en un generador de pensamiento original o especializado en cualquier campo) la organización será la principal beneficiaria, aunque una parte se "filtre" a otras firmas.
3. Para gestionar y desarrollar el capital humano, las organizaciones deben despojarse de todo sentimentalismo y reconocer que ciertos empleados, aunque inteligentes y talentosos, no representan ventajas: la riqueza se crea en torno de destrezas y talentos, que son: (a) propios, en el sentido de que nadie los hace mejor. (b) estratégicos, porque su trabajo crea el valor por el cual pagan los clientes. Las personas que poseen esos talentos son bienes en los cuales se debe invertir. Son las que mejor se deben atender y las que hay que priorizar para superar. Los demás son costos a minimizar; acaso, sus destrezas resulten valiosas en otra dirección o lugar.
4. El capital estructural es un bien intangible que pertenece a la empresa y, por lo tanto, es el más fácil de controlar por los administradores. Para-

dómicamente, es el que menos importa a los clientes, que son la fuente de las ganancias. Así como el mejor gobierno es el que menos gobierna, las mejores estructuras son las que menos se inmiscuyen. Por consiguiente, la tarea de los administradores es facilitar, en lo posible, el trabajo de los clientes con sus empleados.

5. El capital estructural sirve para dos propósitos; reunir un inventario de conocimientos para sustentar el trabajo que valoran los clientes y acelerar el flujo de información dentro de la empresa. Los fabricantes aprendieron que los inventarios justo a tiempo son más eficientes que los depósitos llenos de mercancías por si acaso; lo mismo sucede con el conocimiento. Lo que es necesario debe estar al alcance de la mano; lo que puede ser necesario debe ser accesible.
6. La información y el conocimiento pueden y deben reemplazar bienes físicos y financieros caros; la empresa debería evaluar sus gastos en equipo y plantear: ¿El trabajo de los bienes físicos caros podrían realizarlo bienes intangibles poco costosos?
7. El trabajo intelectual es trabajo a la medida del cliente. Las soluciones en serie no producirán grandes ganancias.
8. Cada organización debería reanalizar la cadena de valor de la rama en la que participa en toda su longitud, desde la más primaria de las materias primas hasta el consumidor final, para ver cuál es la información más crucial. Tratándose del trabajo intelectual, generalmente se la encontrará "río abajo" hacia el lado de los clientes.
9. Concentrarse en el flujo de información en lugar del flujo de los materiales. Tanto en el capital humano y en el estructural como en sus interacciones, no se debe confundir la economía "real" con la "intangible". Antes la información servía de apoyo al negocio "real"; ahora es el negocio real.
10. Los capitales humano y estructural se refuerzan mutuamente cuando la organización está imbuida de un sentido de misión, acompañado por espíritu emprendedor; cuando la administración emplea la zanahoria más que el garrote. En cambio, estos capitales se destruyen mutuamente

cuando buena parte de lo que hace la organización no se valora por los clientes o cuando el centro trata de controlar las conductas en lugar de la estrategia.

CONSIDERACIONES FINALES

Conocer la composición y las características intrínsecas del capital intelectual en cada caso específico permite determinar la correlación entre sus componentes que es muy importante para tomar decisiones en una organización y direccionar con éxito cualquier intento de gestión del conocimiento. Este elemento es fundamental para elaborar estrategias exitosas. La integración de todo el conocimiento con el fin último de crear valor, y por tanto, convertirlo en ganancias lleva, en cada caso, a diseñar una estrategia de gestión del conocimiento que provoque que el capital intelectual actúe y genere stock individual (capital humano) y colectivo (capital estructural y capital relacional), (Martínez *et al.*, 1999).

El capital humano genera el stock de conocimientos y los demás componentes del capital intelectual viabilizan su flujo; son totalmente interdependientes; su relación es dialéctica. Para una estrategia exitosa de gestión del conocimiento son importantes todos los componentes del capital intelectual; pero la práctica más común es privilegiar el valor del capital humano con programas de capacitación basados en necesidades individuales, sin tener en cuenta que una organización o comunidad necesita fortalecer sus valores nucleares y su sistema de relaciones internas y externas, así como las capacidades para absorber y conservar esos conocimientos.

En cuanto al capital intelectual la estrategia que se planifique para incrementarlo necesariamente tiene que asumirlo en toda su complejidad. De ello se deduce que la pertinencia de la estrategia es posible en tanto se acerca y refleja la complejidad real del contexto donde se aplica. La estrategia es el camino que lleva desde lo ideal soñado a lo ideal posible, a partir de la determinación de una necesidad y de acciones planificadas en plazos de consecución hasta el alcance de un estado real donde se cumplen los objetivos propuestos.

Se puede estar o no de acuerdo con la denominación; pero eso no significa que vaya a dejar de

usarse; es necesario profundizar en sus vericuetos epistemológicos también desde las ciencias sociales y divulgar las interioridades del concepto, para explotar su utilidad. Aunque no se comparta la designación conceptual por su condición marcadamente economicista, en las esencialidades que encierra la conceptualización en sí, hay una enorme variedad de elementos que por su utilidad pueden ser utilizados en una estrategia de gestión del conocimiento para incentivar los procesos de desarrollo local. Independientemente de las necesarias consideraciones de carácter práctico, se debe conocer con la mayor claridad posible esta conceptualización para evitar distanciamientos con la producción teórica a nivel internacional y no crear lagunas epistemológicas que no son para nada necesarias en esta época denominada, de manera triunfalista, como Sociedad del conocimiento.

REFERENCIAS

- Albagli, S., y Maciel, M. L. (2002). *Capital social e empreendedorismo local*. Rede de Sistemas Produtivos e Inovativos Locais. Universidade Federal do Rio de Janeiro [Electronic Version], from <http://www.ie.ufrj.br/redesist/NTF2/NT%20SaritAMLucia.PDF>
- Albagli, S., y Maciel, M. L. (2007). *Knowledge flows, local systems of innovation and social configurations: Case studies from Brazil*. Paper presented at the 5th International Conference of GLOBELICS. (September 19-23) Regional and National Innovation Systems for Development, Competitiveness and Welfare: the Government-Academia-Industry Partnership (theory, problems, practice and prospects) Saratov, Volga Region, Russia [Electronic Version], from www.ie.ufrj.br/redesist
- Amoroso, B. (2005). *Global apartheid Roskilde University*. Dinamarca.
- Bañegil Palacios, T., y Sanguino Galván, R. (2008). *La estrategia basada en el conocimiento en el ámbito territorial*. Revisión teórica. Pensamiento y gestión, N° 25, from [Electronic Version], from http://www.ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/.../3_La%20estrategia.pdf
- Barreiros Cavestany, F. (3 al 23 de diciembre 2004). *Capital social y desarrollo local. Encuentro internacional. Desarrollo Local en un Mundo Global* [Electronic Version], from <http://www.eumed.net/eve/>
- Barreiros Cavestany, F. (2002). *Desarrollo desde el territorio. A propósito del Desarrollo Local* [Electronic Version], from <http://www.desarrollolocal.org/documentos>
- Bontis, N. (2001). *Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital*. [Electronic Version]. International Journal of Management Reviews, 3, 1. 2001 [Electronic Version], from <http://www.linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0166361506001515>
- Bourdieu, P. (1997). *Génesis y estructura del campo burocrático*. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, N° 96-97, marzo, 49-62 [Electronic Version], from <http://www.quedelibros.com/libro/21091/Genesis-Y-Estructura-Del-Campo-Burocratico.html>
- Bourdieu, Pierre. (1997) *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo Veintiuno de España Editores, S. A. Madrid. España.
- Bueno, E. (2004). *Las cuentas de capital intelectual como complemento del informe anual*. [Electronic Version]. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Oviedo [Electronic Version], from www.iade.org/files/Memoria_IADE_2006.pdf
- Castro Díaz-Balart, F. (2002). *Ciencia, innovación y futuro*. Barcelona: Editorial Grijalbo.
- Castro Díaz-Balart, F. (2006). *Ciencia, Tecnología e Innovación: desafíos e incertidumbres para el Sur*. Ediciones Plaza. La Habana.
- Drucker, P. (2006). *La administración; la organización basada en la información; la economía y la sociedad*. Editorial Norma. Bogotá. Colombia [Electronic Version], from <http://www.scribd.com/.../Examinacion-y-Evaluacion-de-Los-Aprendizajes>
- Dután, H. (2007). *Construcción del conocimiento como estrategia de desarrollo: los aportes del conocimiento y saberes tácitos* [Electronic Version], from <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/construccion-del-conocimiento-como-estrategia-de-desarrollo.htm>
- Edvinsson, L., y Malone, M. (1997). *El Capital Intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Editorial Gestión 2000. Madrid [Electronic Version], from <http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet.jsessionid...ref..>
- Feenberg, A. (2005). Teoría crítica de la tecnología. *Revista CTS*, n° 5, vol. 2, Junio (pág. 109-123).
- Hernández Gil, J. L. (2006). *La ciencia y la tecnología como factores de desarrollo. El espacio local*. In A. Guzón Camporedondo (Ed.), *Desarrollo local en Cuba. Retos y perspectivas*. La Habana.: Editorial Academia.
- Malvicino, S. (2010). *La gestión del conocimiento y la mejora de los sistemas de gestión integrados* [Electronic Version], from <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/gestion-conocimiento-sistemas-integrados.htm>
- Martínez García, F. J., Peñalver Martínez, A., y Salamanca García, J. (1999). *Gestión estratégica del conocimiento* [Electronic Version], from <http://www.auiop.org/archivos/gestionconocimiento.pdf>
- Marx, C. (1973). *El Capital*. (Tomo I). La Habana: Instituto Cubano del Libro. Editorial de Ciencias Sociales.
- Núñez Paula, I. A. (2007). *Gestión Humana o de Personas en la construcción de las sociedades del conocimiento* [Electronic Version]. ACIMED, Vol. 16. No. 3 [Electronic Version], from http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol16_3_07/aci10907.html

- Osorio Núñez, M. (2003). *El capital intelectual en la gestión del conocimiento*. ACIMED v.11 n.6 nov.-dic.
- Putnam, R., D. (1993). *Making Democracy Work: Civic traditions in modern italy* [Electronic Version], from www.infed.org/thinkers/putnam.htm
- Quinn, J. B., Anderson, P., & Finkelstein, S. (1996). *Making professional intellect: Making the most of the best*. Harvard Business Review, marzo-abril [Electronic Version], from <http://www.externos.uma.es/cuadernos/pdfs/pdf146.pdf>
- Ramírez Ospina, D. (2007). *El Capital humano como factor de crecimiento económico* [Electronic Version], from www.eumed.net/libros/2007b/271/
- Sánchez S, R., Churata T, R., Chávez S, M., y Angel, C. V. (2002). *El desarrollo pensado desde los municipios. Capital social y despliegue de potencialidades locales*. Programa de Investigación Estratégica en Bolivia (PIEB) [Electronic Version], from <http://www.iisec.ucb.edu.bo/.../SanchezRolando-KSocialMunicipios.pdf>
- Segarra Ciprés, M. (2006). *Estudio de la naturaleza estratégica del conocimiento y las capacidades de gestión del conocimiento: Aplicación a empresas innovadoras de base tecnológica*. (Tesis Doctoral). Castellón. España. Universitat Jaume I [Electronic Version], from www.tesisenxarxa.net/TDX-0215107.../index.html
- Sen, Amartya. (2003) *Teorías del desarrollo a principios del siglo XXI*. [Electronic Version], From. http://www.personal.us.es/ezamora/Docencia_archivos/Teorias%20del%20desarrollo%20siglo%20XXI-amartya%20sen.pdf
- Stewart, T. A. (1998). *El capital intelectual. La nueva riqueza de las organizaciones*. Buenos Aires: Granica.
- Torres, L. M., Ramírez M, D., Fonseca R, S. L., y Castellanos, O. F. (2006). *Mapas de representación de conocimiento como herramientas de integración del capital intelectual*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C. Ibercyit 2006.