

Capital humano factor potencial para el emprendimiento sostenible

Yamaru Chirinos y Luis Ramos

Universidad del Zulia. Núcleo Costa Oriental del lago

urumay78@gmail.com

Luisjramosborges@gmail.com

Resumen

Este estudio es de carácter documental esencialmente interpretativo que describe parcialmente la realidad, se fundamentó en las teorías del capital humano siguiendo el Modelo Intellectus propuesto por Bueno (2003), entre otros aportes teóricos que lo señalan como factor potenciador del emprendimiento sostenible, para promover la competitividad así como el desarrollo de negocios exitosos, a través de su gestión se proporciona valor agregado al emprendimiento, es relevante destacar que el mismo, contempla la parte fundamental en el desarrollo del individuo, considerando elementos tales como “ser”, “estar” y “querer” de cada persona, así como el “saber”, este se encuentra estrechamente vinculado al conocimiento, básicamente explícito sobre las cosas, el “saber hacer” que está íntimamente relacionado con las variables aprendizaje, trabajo en equipo, comunicación así como liderazgo. El propósito es generar aportes teóricos sobre la importancia del capital humano como factor potenciador para el emprendimiento sostenible.

Palabras clave: Competitividad, iniciativas de negocios, innovación

Human Capital: Potential Factor for Sustainable Entrepreneurship

Abstract

This is an essentially interpretive documentary study that partially describes reality. It is based on human capital theories following the Intellectus Model proposed by Bueno (2002), among other theoretical contributions that point out human capital as an empowering factor for sustainable entrepreneurship, for promoting competitiveness as well as developing successful businesses; through its management, human capital provides added value for the enterprise. It is relevant to highlight that human capital contemplates the fundamental part in developing the individual, considering elements such as the “be,” “being” and “wanting” of each person as well

as "knowing." This is closely linked to knowledge, basically explicit about things, the "know-how" that is closely related to learning variables, teamwork, communication and leadership. The purpose is to generate theoretical contributions on the importance of human capital as an empowering factor for sustainable entrepreneurship.

Keywords: competitiveness, business initiatives, innovation.

Introducción

Actualmente en el mundo empresarial las fronteras se han abierto al comercio global; donde las organizaciones permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, esto ha llevado a que las personas sean eficientes, creativas, dinámicas, capaces de innovar para lograr la competitividad y permanencia de la misma en el mercado. El capital humano posee muchas competencias que debe desarrollar en virtud de realizar con éxito las actividades de las iniciativas de negocios en función del logro de los objetivos previamente establecidos; esto implica auto evaluarse para conocerse, de esta manera comprender a los demás, para que exista una interacción mutua, con el fin de reflejar armonía y satisfacción personal dirigido al logro de sus metas personales esto lleva a que la relación entre empresa-empleado sea equilibrada.

Uno de los mayores retos que enfrentan las iniciativas de negocio para alcanzar la sostenibilidad es lograr reunir un equipo de personas con la disposición para cumplir con el propósito primordial que tiene toda actividad empresarial como es ser efectivos y eficaces así como los demás objetivos que se establezcan dependiendo de la particularidad del emprendimiento. Si bien es cierto todas ellas poseen necesidades, intereses, conocimientos, experiencias, expectativas así como una serie de motivaciones diferentes, La función de la gestión del capital humano es consolidar esta variedad de destrezas para el bien común de ese modo fusionarlas y hacerlas compartir el mismo fin; soportado en un mecanismo de comunicación fluido llegando a todas las fibras del grupo logrando así el éxito del emprendimiento sostenible.

Martínez (2003), afirma que un gran número de organizaciones se encuentran en crisis, debido a su incapacidad para reaccionar adecuadamente a los cambios del medio donde operan. Las empresas que desean elevar su desempeño orientándose hacia la calidad, deben buscar estrategias internas que las ayuden a alcanzar sus objetivos. Para satisfacer las complejas necesidades de los clientes, en este sentido, se requiere de un trabajo no individualizado; por el contrario, del uso exitoso de equipos cuyos miembros tengan diferentes habilidades, relaciones, y experiencias, para incrementar la posibilidad de ofrecer soluciones creativas.

Sin embargo, un factor muy importante para que las empresas alcancen ser efectivas y eficaces es aprovechar sus recursos tecnológicos, financieros y humanos para crear una ventaja competitiva, en efecto todos estos factores son variables que deben operar en conjunto con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales previamente establecidos (Edvinsson y Malone, 1999-2000).

En virtud de lo antes planteado, dichos emprendimientos deben estar permanentemente atentos ante los cambios y fluctuaciones provenientes del entorno que puedan afectar el desempeño del capital humano con que se cuenta, así como también, poseer un estilo de gerencia innovador y equilibrado para posibilitar la sintonía de la misma con el mercado tanto local como global, por tanto es necesario direccionar el capital humanos hacia la productividad, sin dejar de lado la importancia del mismo para el logro del éxito y desarrollo del emprendimiento sostenible.

El cual se caracteriza por ser una forma de integración social, humana y económica, con la finalidad de realizar iniciativas de negocios que permitan el aprovechamiento de las oportunidades que se presentan en el entorno, así mismo se identifica por buscar la mejor forma de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la colectividad, incorporando a su actividad la creatividad así como la innovación, otra de sus características relevantes es tomar al individuo como valor agregado de competencia, para el desarrollo integral del entorno económico, logrando así una estabilidad. Por tanto el emprendimiento sostenible vendrá a conglomerar un conjunto heterogéneo de iniciativas destinadas a generar de forma paralela bienes económicos, sociales y ecológicos (López, 2012).

En este sentido, es necesario comprender la importancia del capital humano, puesto que permitirá el desarrollo fluido de ideas y la cooperación entre diversas personas con diferentes puntos de vista que complementen el trabajo y faciliten las funciones en las iniciativas de negocio, con la finalidad de alcanzar el emprendimiento sostenible deseado. Según Robbins y Coulter (2005) definen al capital humano como un grupo combinado de individuos que son expertos en diversas especialidades y que trabajan juntos en diferentes tareas. Están compuestas por personas procedentes de distintas áreas de la empresa y que se forman para alcanzar un objetivo específico por medio de una mezcla de competencias.

Por tal razón se considera que la clave del éxito del emprendimiento sostenible es tomar el capital humano como fuente potencial para garantizar la competitividad del mismo, por ello es necesario priorizar la capacitación y la formación de los individuos y que sea tomado como capital intangible del emprendimiento sostenible lo que le proporciona valor agregado al mismo.

La estructura de este estudio resalta el valor del capital humano para el desarrollo del emprendimiento sostenible desde la perspectiva de diversos autores destacando como base principal los aportes del Modelo Intellectus Bueno, (2003) el cual integra tanto los componentes endógenos como exógenos para desarrollar la gestión del capital intelectual que a su vez lo estructura en capital humano, organizacional, tecnológico y relacional de los cuales se tomó el capital humano como eje central para el desarrollo del estudio aun cuando el modelo es acorde y se adapta al estilo y visión del emprendimiento sostenible.

Se hace énfasis en lo humano de tal manera que para sustentarlo se utilizaron los aportes de diferentes autores tales como: Brooking, (1996), Camisón; Palacios y

Devece, (2000), Chiavenato, (2009), Edvinsson y Malone, (1999-2000), Kaufmann, y Scheneider, (2004), Lam, (2004) entre otros; los cuales intentan darle sentido a la importancia del capital humano para lograr un exitoso emprendimiento sostenible, dando lugar a la descripción de temas resaltantes como: capital humano como valor agregado para el éxito del emprendimiento sostenible, ventajas, y factores clave en el desarrollo del capital humano considerados para el emprendimiento sostenible, el adiestramiento del capital humano como fuente para un emprendimiento sostenible.

Ahora bien, bajo estas perspectivas, el propósito de este estudio es generar aportes teóricos sobre la importancia del capital humano como factor potenciador para el emprendimiento sostenible.

Aspectos metodológicos

El carácter de la investigación es esencialmente documental, cuya población y muestra está constituida por documentos de autores tratantes del tema investigado. No obstante, es considerado un estudio esencialmente interpretativo que describe parcialmente la realidad, en tanto, sus resultados están abiertos a futuras incorporaciones científicas. En este sentido, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica lo que condujo a identificar de manera cualitativa el capital humano como factor potencial para el emprendimiento sostenible.

Es importante puntualizar que el abordaje de este estudio se ejecutó desde los aportes del Modelo Intellectus propuesto por Bueno (2003), especificando el capital humano como eje central para el desarrollo de la temática cuyo contexto se ha identificado claramente desde la introducción, efectuando un recorrido teórico donde converge la opinión de autores tales como: Brooking, (1996), Bueno, (2002), Camisón, Palacios y Devece (2000), Chiavenato (2009), Edvinsson y Malone (1999-2000), Kaufmann y Scheneider (2004), Lam (2004), entre otros. Los cuales fueron seleccionados para integrar el corpus documental de la investigación a fin de evitar las disfuncionalidades en su lógica de construcción.

Para tal efecto, Kelinger y Lee (2003), definen la investigación documental como un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos entorno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, este es conducente a la construcción de conocimientos. La investigación documental tiene la particularidad de utilizar como una fuente primaria de insumos documentos escritos en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos, y audio visuales.

En este orden de ideas, Hurtado (2008), expresa que la investigación documental es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es en documentos de cualquier especie tales como las obtenidas a través de fuentes Bibliográficas, hemerograficas, o archivistas, la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas o periódicos, la tercera en documentos que se encuentran en archivos como cartas, oficios, circulares, expedientes. Entre otros.

Referentes teóricos

Capital humano como valor agregado para el éxito del emprendimiento sostenible

Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual. A pesar de que el factor monetario es vital y al parecer el más importante, puesto que no es sino a través de las personas que se toman las decisiones sobre los recursos financieros y materiales de una empresa.

Es importante destacar, para que una iniciativa de negocio funcione con éxito el capital humano contenido debe poseer un perfil de competencia adaptado a los actuales escenarios de competitividad, y estar dotados de habilidades innovadoras que permitan tomar las riendas del éxito, utilizando herramientas clave para cumplir con ese propósito, por ello es necesario fortalecer el talento humano pues es quien dará pasos importantes en función de incrementar la producción, trayendo como resultado beneficios y ganancias tanto para la empresa como para su personal, esto impulsa el incremento en la inversión destinada para la formación así como para la capacitación del capital humano de este modo mantener el éxito del emprendimiento sostenible.

En este sentido, para Lev y Gu (2001) y Brooking (1996) estos cambios de la actualidad han traído como consecuencia que se rediseñen los modelos de gestión del capital humano, convirtiendo al mismo en un agente activo provisto de herramientas cada vez más efectivas para el progreso del negocio que sepa responder a los retos del contexto. Las organizaciones están cambiando los conceptos y modificando las prácticas gerenciales. En vez de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos. En vez de invertir directamente en los clientes, están invirtiendo en las personas que los atienden y les sirven, y saben cómo satisfacerlos y encantarlos (Chiavenato, 2009).

En tal sentido, es relevante destacar que para gestionar el capital humano desde el emprendimiento sostenible se considera el Modelo Intellectus según Bueno (2003), debido a que su estructura y planteamiento en la forma de gestionar el capital intelectual es la más apropiada para el desarrollo y crecimiento del emprendimiento sostenible, ya que éste se adapta a la visión y objetivo del emprendimiento en su estructura flexible innovadora, con valores sociales. Este modelo es integrador, concentra su interés en lo social y aspectos tanto endógenos como exógenos, y se basa en los componentes o capitales más dinámicos tal como lo son el social, el cultural, de innovación o de emprendimiento.

El Modelo Intellectus pretende ser un modelo abierto, flexible y dinámico, capaz de adaptarse a las peculiaridades de las diferentes realidades organizativas, es un modelo integral ya que contempla todos los ámbitos organizacionales necesarios

para lograr la competitividad de la misma, es por ello se toma como método a seguir en el emprendimiento sostenible por el valor agregado que le prescribe, considerando el capital humano como principal recurso y generador de conocimiento dentro de la iniciativa de negocio lo que lo categoriza como un capital intangible que posee por un tiempo determinado. En este sentido se presenta el marco de referencia del mismo, indicando los elementos a los que se trata de referir el modelo ver Cuadro 1.

Una vez identificado y descrito el modelo se toma el bloque de capital humano como eje central para el desarrollo del estudio, descrito anteriormente. De tal manera que según los aporte de Bueno (2002), el capital humano se refiere al conocimiento explícito o tácito útil para la empresa, que poseen las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo, es decir su capacidad para aprender. Es aquel que pertenece básicamente a las personas puesto que reside en ellas. A su vez el capital humano está regido por un marco de referencia que contempla la parte fundamental en el desarrollo del individuo el mismo comprende los siguientes elementos:

- Valores y Actitudes que representan el conocimiento sobre las fuentes incipientes que llevan a los individuos a hacer las cosas; recogidas en consecuencia en el ser, estar y querer de cada persona están relacionadas con las variables: sentimiento de pertenencia, auto-motivación, satisfacción, sociabilidad, flexibilidad, adaptabilidad, iniciativa, entre otras.
- Aptitudes, esta captura el saber, el conocimiento, básicamente explícito sobre las cosas. Se caracteriza fundamentalmente por ser fácil de articular y verbalizar; sistemático y objetivo; racional y lógico se encuentra relacionada con las variables: educación y formación técnica, desarrollo personal.
- Capacidades se refieren al tipo de conocimiento que captura la acción de hacer las cosas, el saber hacer. se encuentra íntimamente relacionado con las variables aprendizaje, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo.

Cuadro 1. Elementos referenciales del Modelo Intellectus

Componentes	Elementos
Capital Humano	Valores y actitudes Aptitudes Capacidades
Capital Organizacional	Cultura Estructura organizativa Procesos
Capital Tecnológico	Esfuerzo en I+D+I Dotación tecnológica Propiedad intelectual e industria
Capital Relacional	Agentes relacionados con la actividad principal Agentes no relacionados con la actividad principal

Fuente: Elaboración propia (2013).

Todas estas referencias antes mencionadas son las que impulsan el desarrollo y crecimiento del emprendimiento sostenible, valorando el capital humano como fuente potenciadora y primordial recurso para el logro de sus objetivos, convirtiéndolo en competitivo de cooperación mutua para el beneficio colectivo proporcionando seguridad, estabilidad laboral, así como motivación a cada individuo, brindando oportunidades de crecimiento personales, promoviendo el sentido de responsabilidad social, aprovechando las oportunidades que se presenten en el entorno para convertirla en bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad impulsando el desarrollo económico del entorno donde se desenvuelva.

Cada vez son más las exigencias en el mundo de los negocios, dificultando sin duda la tarea de los emprendedores, tal como lo expresan Kaufmann y Schneider (2004). No obstante, un sin número de investigaciones revelan que el capital humano se considera fuente generadora de beneficios económicos para las organizaciones (Cañebano 2002). De igual manera, las perspectivas como el aprendizaje organizativo y la gerencia del conocimiento forman parte de las aproximaciones que dan lugar a la importancia del talento humano (Lam, 2004), las cuales se basan específicamente en los recursos que aporta el talento humano a sus empresas. La aplicación de una práctica efectiva que permitirá favorecer el conocimiento colectivo como individual expresado en la propuesta de Nonaka y Takeushi (1996).

Ventajas del capital humano que favorecen al emprendimiento sostenible

Una herramienta imprescindible para enfrentar el reto de la actualidad es el integrarse al alcance y consecuencias que se producen al saber gerenciar adecuadamente al capital intelectual de toda iniciativa de negocio. Por ello las ventajas más relevantes a considerar que proporciona el capital humano para el desarrollo del emprendimiento sostenible, son las siguientes:

- Generar ideas creativas e innovadoras que permitan el desarrollo de las potencialidades de los individuos, favoreciendo el crecimiento, expansión y sostenibilidad del emprendimiento.
- Proporciona al emprendimiento sostenible un valor agregado haciéndolo más competitivo.
- Crea valor de competencia entre los individuos y las iniciativas de negocios, permitiendo la fluidez en la comunicación.
- Permite reconocer las debilidades que se presentan en cuanto a la comunicación y satisfacción personal lo que hace que exista un equilibrio en el manejo de las mismas dentro del emprendimiento sostenible.
- Facilita la identificación y ruptura de las barreras que se presenten en el entorno.

- Mejora la productividad, que hace el negocio más competitivo.
- Dirige al personal a cumplir con las metas y objetivos con el fin de impulsar el rendimiento del emprendimiento sostenible.

Factores clave en el desarrollo del capital humano considerados para el emprendimiento sostenible

El reto que se plantean, las iniciativas de negocios es cómo integrar en su estrategia y su cultura todos aquellos factores impulsores del capital humano, por tanto la teoría del mismo lo identifica como un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de los individuos.

Asimismo, en la medida que es visualizado el capital humano como un potencial económico, que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar iniciativas de negocios exitosas y sostenibles, es considerado como potencial intangible útil, valorado y necesario para el crecimiento y expansión del emprendimiento sostenible. Becker (1964) señala que muchos trabajadores elevan su productividad aprendiendo en el puesto de trabajo nuevas técnicas o perfeccionando las antiguas.

Todas las iniciativas de negocios tienen la certeza de que disponer de personas con espíritu emprendedor representa una excepcional fuente de innovación, ya que impulsan el descubrimiento de necesidades de mercado no satisfechas, identifican oportunidades de mejora de la calidad y eficiencia de los procesos internos, y contribuyen a la implantación de soluciones empresariales que aprovechan las oportunidades detectadas y proporcionan la imprescindible ventaja competitiva. En el mismo orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004) identifica una serie de factores direccionados al desarrollo y gestión del capital humano centrados en los siguientes aspectos:

- Las competencias: se enfocan en gestionar la formación, su calidad, la aplicabilidad y el acceso a la misma, así como también involucra la gestión para definición y difusión de valores necesarios para alinearse con la estrategia y el logro de los objetivos.
- La capacidad de innovar y mejorar: está orientada a la gestión de la diversidad, de la colaboración, de la iniciativa y de la creatividad, a su vez de la gestión del aprendizaje, gestión del cambio.
- El compromiso y la motivación: está dirigido a gestionar la participación, interiorización y compromiso con el proyecto, gestión del reconocimiento, la motivación y la compensación, gestión de la comunicación interna tales como: canales, mensajes, gestión del clima de trabajo, gestión del cumplimiento

Para lograr esto se debe luchar por obtener el compromiso de las personas el cual solo se alcanzará si existe equilibrio y justicia entre los participantes del em-

prendimiento sostenible, no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otros.

Formación del capital humano como fuente fundamental para un emprendimiento sostenible

El emprendimiento sostenible por su carácter diferenciador e innovador considera desde su creación la formación del capital humano, debido a que este es quien da vida activa a las ideas y creatividad para hacer productiva la iniciativa de negocio, permitiendo implantar estrategias que facilitan la permanencia del negocio en el mercado, al considerar al individuo como capital intangible eleva su competitividad y proporciona valor agregado al emprendimiento. El aspecto positivo del adiestramiento va relacionado con la justificación del mismo con respecto a la necesidad, tiempo, disponibilidad de recursos, alcances, retorno de la inversión; este debe permitir el desarrollo del talento humano a la par con la organización.

Se hace énfasis en la incidencia de la formación en lo relacionado con las actitudes, además de los conocimientos y habilidades (Buckley y Caple, 1991; Del Pozo, 1993; Siliceo, 1996; Fiol, 1999 y Vargas, 2007). Esto es positivo ya que se corresponde con los enfoques de la gestión de competencias (Steib, 1997; Cuesta, 2001; Zayas, 2001; entre otros), donde no se limita solo al nivel del saber y saber hacer, sino también del saber ser.

La formación gerencial y las personas de la organización representan un aspecto apartado de la realidad, por esta razón es necesario establecer una relación entre teoría y práctica que permita una perfecta armonía (Rodríguez, 1995). La tecnología de avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy exige el mercado, pero se observa también que el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y de la capacidad de innovación que tengan las personas que participan en él.

Consideraciones finales

La inversión sistemática del capital humano para los negocios tradicionales no se consideraba importante. Sin embargo, con la revolución científica y las nuevas iniciativas de negocios que se da a partir del siglo XXI, la educación, el conocimiento, y las habilidades se convirtieron en factores decisivos para determinar la productividad de un trabajador. Por este motivo, es necesario cambiar la perspectiva del esquema tradicional capitalista de las organizaciones en el mundo de los negocios, creando un ambiente donde el capital humano sea tomado en cuenta como el motor primordial para el éxito de las mismas, utilizando la visión humanista e integradora.

Así, se debe fortalecer constantemente el capital humano para lograr la competitividad y productividad que permita a dichos negocios mantener la primacía en el mercado globalizado. Es importante que las iniciativas de negocios diseñen estrategias innovadoras que le permita la inclusión del capital humano en los procesos de gestión, desarrollo y producción de este modo aprovechar al máximo los recursos con los que cuenta, garantizando el logro de los objetivos establecidos, e impulsando el éxito del emprendimiento sostenible. De tal manera que es necesario poner en práctica estrategias motivacionales, de este modo ayudar a mejorar la eficiencia y eficacia para aumentar la productividad, lo que lleva a desarrollar individuos proactivos dentro de las iniciativas de negocios esto le proporciona valor agregado a la misma.

Por ello, es importante resaltar que el capital humano es pilar fundamental para el desarrollo del emprendimiento sostenible, por lo cual es necesario apoyarse en las teorías antes descritas, las mismas proveerán de un marco de seguridad así como mejores resultados donde se toma al ser humano como individuo capaz de innovar, crear, así como transformar la realidad social, por lo tanto, se considera el Modelo Intellectus como fundamental en el desarrollo del emprendimiento sostenible, por su carácter integrador, sencillo y flexible.

Desde esta perspectiva se requiere en las iniciativas de negocios un tipo de gerencia con cualidades y capacidades para generar proactividad y equilibrio en todos los aspectos organizacionales del emprendimiento, donde se considere el sentido de cooperación integral entre todos los miembros que interactúan en las mismas proporcionando sentido humanista para beneficio colectivo.

Referencias bibliográficas

- Becker, G.S. (1964). Human capital: A. Theoretical and empirical analysis with. Special reference. To education, Chicago, university of Chicago press.
- Brooking, A. (1996). A Taxonomy of Intellectual Capital and a Methodology for Auditing It. 17th Annual National Business Conference, McMaster University, Hamilton, Ontario, Canada, January 24-26, 1996.
- Bueno, E. (2002). Dirección estratégica basado en el comportamiento: teoría y práctica de la nueva perspectiva. En Morcillo, P y Fernández Aguado; J. (2002). **Nuevas claves para la dirección estratégica**. Editorial Ariel. Barcelona. España.
- Bueno, E. (2003). Modelo Intellectus: **Medición y Gestión del Capital Intelectual Documento Intellectus**. Nº 5, CIC-IADE. (UAM). Madrid.
- Buckley, R. y I. Caple (1991). **La formación, teoría y práctica**. Ediciones Díaz de Santos, Madrid. España.
- Camisón, C., Palacios, D. y Devece, C. (2000). **Un nuevo modelo para la medición del capital intelectual en la empresa**. Modelo "NOVA". X Congreso Nacional ACEDE, Oviedo, pp.3-5, Septiembre.
- Cañebano, L. (2002). Guidelines for managing and reporting on intangibles: Intellectual capital report. Fundación AIRTEL, Madrid. España.

- Cuesta, A. (2001). **Gestión por competencias**. Editorial Academia. Ciudad de La Habana. Cuba.
- Chiavenato, I. (2009). **Gestión del talento humano**. Editorial Mc-Graw Hill. Primera edición. México.
- Del Pozo, P. (1997). **Formación de formadores**. Ediciones Pirámide S.A. Madrid. España.
- Edvinsson, L. y Malone, M. (1999-2000). **El Capital Intelectual**. Gestión 2000. Barcelona. España.
- Fiol, M. (1999). El proceso de enseñanza-aprendizaje. **Diploma europeo en Administración y Dirección de Empresas**. Madrid. España.
- Hurtado, J. (2008). **El proyecto de investigación**. Sexta edición. SYPAL. Caracas. Venezuela.
- Kaufmann, L. y Schneider, Y. (2004). **Intangibles: a Synthesis of Current Research, en Journal of intellectual capital**. Volumen 5. Numero 3 pp.367-388.
- Kerlinger F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. **Método de investigación en Ciencias Sociales**. Editores Editorial McGraw Hill. México.
- Lam, A. (2004). Organizational innovation. En Fagerberg, J; Mowery, D. y Nelson, R. The Oxford handbook of innovation, Oxford university press.
- Lev, B. y Gu, M. (2001). Intangibles: Magnament, Measurement and reporting, The Brookings institution Press.
- Lopez, J. (2012). **Modelos actitudinales y emprendimiento sostenible**. Universidad de Almeida. Colombia.
- Martínez, A. (2003). Apuntes clave sobre trabajo en equipo y toma de decisiones. Disponible en: <http://www.geopolis.com>
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de Conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. Oxford University Press. México.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). Conferencia Internacional del Trabajo, 2004.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). **Administración**. Editorial Pearson-Pretince hall. Madrid. España.
- Siliceo, A. (1996). **Capacitación y desarrollo de personal**. Editorial LIMUSA S.A. Noriega Editores, México.
- Steib, N. (1997). ¿Tiene su empresa capacidad para aprender de forma continua? **Revista Harvard Deusto Business Review**. Nº 76. 1997. Editorial Deusto S.A., p. 54-58.
- Vargas, F. (2007). La gestión de calidad en la formación profesional. El uso de estándares y sus diferentes aplicaciones. Disponible en: http://www.Cinterfor.org.y/publicspanish/re-gion/ampro/cinterfor/rct/36rct/doc_ref/doc2/ii.htm
- Zayas, P. (2001) **¿Cómo seleccionar el personal con competencias?** Editorial Academia, La Habana, 203 p. Cuba.