



Factores determinantes del capital humano en el sector público de Tamaulipas

Bernal González, Idolina¹; Pedraza-Melo, Norma Angélica² & Castillo-Hernández, Lázaro³

¹Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración
Victoria, Tamaulipas, México, ibernal@docentes.uat.edu.mx,
Centro Universitario Adolfo López Mateos C.P. 87149, (+52) 834 3181800

²Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración
Victoria, Tamaulipas, México, napedraza@docentes.uat.edu.mx,
Centro Universitario Adolfo López Mateos C.P. 87149, (+52) 834 3181800

³Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Comercio y Administración
Victoria, Tamaulipas, México, lcastilloh@docentes.uat.edu.mx,
Centro Universitario Adolfo López Mateos C.P. 87149, (+52) 834 3181800

Artículo arbitrado e indexado en Latindex

Revisión por pares

Fecha de aceptación: mayo 2020

Fecha de publicación: julio 2020

Resumen

El objetivo de la presente investigación consiste en analizar los factores determinantes que caracterizan el capital humano adscrito a instituciones públicas del estado de Tamaulipas. El estudio se realiza bajo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental. La muestra de participación estuvo conformada por 125 encuestados. Como técnicas de análisis de datos se recurre al análisis factorial exploratorio y estadística descriptiva, específicamente, análisis de frecuencias. Los resultados obtenidos manifiestan que los factores determinantes del capital humano son las competencias y colaboración, destacando de acuerdo con la percepción de los participantes, que la mayoría del personal sí posee estos atributos necesarios para la realización de sus actividades. Los hallazgos observados aportan información relevante para los tomadores de decisión respecto a las implicaciones y áreas de mejora para una adecuada gestión del personal que integra su organización.

Palabras clave: Capital humano, sector público, competencias, colaboración.

Abstract

The objective of this research is to analyze the determining factors that characterize the human capital assigned to public institutions in the state of Tamaulipas. The study is conducted under a quantitative approach, descriptive in scope, cross-sectional and non-experimental design. The participation sample was made up of 125 respondents. Exploratory factor analysis and descriptive statistics, specifically frequency analysis, are used as data analysis techniques. The results obtained show that the determining factors of human capital are competencies and collaboration, highlighting, according to the perception of the participants, that most of the staff do possess these attributes necessary for the performance of their activities. The observed findings provide relevant information for decision makers regarding the implications and areas for improvement for proper management of the personnel that make up their organization.

Key words: Human capital, public sector, skills, collaboration.

1. INTRODUCCIÓN

Los cambios constantes respecto a la gestión de las organizaciones y los nuevos métodos de trabajo empleados para su mejora y efectividad han propiciado, en las últimas décadas, que el capital humano se convierta en eslabón central de la cadena de valor institucional, puesto que son las personas el elemento más significativo para su crecimiento y desarrollo.

En el sector público particularmente, el reto de ser eficiente, efectivo y transparente en su gestión ante la ciudadanía, trasciende aún más la importancia del capital humano y los atributos que este posee, pues al ser parte del proceso de transformación es importante que el conocimiento y capacidades del personal se perfeccionen también a las nuevas exigencias del entorno, propiciando servidores públicos eficaces y eficientes en el desempeño de sus funciones (Díaz, 2013).

Por lo anterior, esta investigación se orienta en analizar los factores determinantes del capital humano en instituciones públicas del estado de Tamaulipas, los cuales para efecto de esta investigación son identificados bajo los componentes de competencias y colaboración.

La finalidad del estudio es brindar información de utilidad para los tomadores de decisión respecto a los atributos de su capital humano y las oportunidades de mejora que estos pudieran presentar.

2. MARCO TEÓRICO

El capital humano es un término que desde épocas remotas ha destacado en el estudio de las organizaciones, pues la literatura e investigaciones realizadas reconocen a las personas como el potencial de crecimiento para toda institución al ser precisamente el capital humano el generador de ideas y líneas de acción estratégicas para el cumplimiento de objetivos y logro de ventajas competitivas (Luthans y Youssef, 2004; Viedma, 2001).

Según González y Rodríguez (2010), el capital humano se refiere a todas las capacidades y los compromisos que forman parte del conocimiento intelectual del individuo que le es útil a la organización, es decir, el saber propio de las personas que se va acumulando a través del tiempo por medio de socialización, educación,

capacitación, comunicación y competencias, estas últimas incluyen habilidades, educación y actitudes generadas en la realización de las actividades de los empleados (Bontis, Chong y Richardson, 2000).

De acuerdo con Sarur (2013) el capital humano es el recurso estratégico más importante para transformar el conocimiento en riqueza para la organización, ello al conjuntar el *stock* de conocimientos tácitos y explícitos, las competencias, la capacidad creativa, la habilidad para resolver problemas, así como las destrezas y experiencia del talento humano que integra la organización (Bontis, Crossan y Hulland, 2002; Brooking, 1997; Euroforum, 1998; Sveiby, 2000) y que a su vez permiten incrementar su productividad y su contribución a la generación de valor de la entidad.

Bajo este sentido, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2014) señala que entre mayor sea el potencial del capital humano con que cuentan las organizaciones, mayores serán las posibilidades de lograr un nivel de productividad más alto. Lo anterior debido a que el capital humano a través de su capacitación y desarrollo conlleva al logro de los objetivos institucionales, logrando así su efectividad y desempeño (Guerrero, González, Matos y Picón, 2015).

Investigaciones científicas confirman esta argumentación, pues a través de sus estudios Cummings (2003) y Rong y Shizhong (2007) han comprobado que las buenas prácticas destinadas a la gestión del capital humano pueden mejorar sustancialmente los resultados de la organización, pues en la medida que el conocimiento del talento humano incrementa y sea compartido al interior de la entidad, la esperanza de éxito de la organización sin duda aumentará equitativamente.

En sí, el capital humano es lo más importante en las organizaciones, es éste el que ayuda a las empresas a proponer sus metas y cumplirlas exitosamente no solamente al ser quienes se mueven para conseguirlo, sino que con el paso del tiempo, las costumbres, valores, conocimientos y experiencias del capital humano se van convirtiendo en un intangible para las organizaciones creando valor para las mismas y el desarrollo de los países (García y Leal, 2008).

Cabe destacar que debido a la noción

polifacética del capital humano, estudios desarrollados han propuestos diversos factores a través de los cuales es posible abordar la valoración de esta variable. Por ejemplo, Cardona, Montes, Vásquez, Villegas y Brito (2007) proponen la educación, la salud y experiencia como dimensiones principales del capital humano, mientras que Ruggeri y Yu (2000) destacan el potencial, adquisición y disponibilidad como factores determinantes que integran esta variable.

Otros autores como Bontis, (1998), Crema y Verbano (2016), Sánchez, Melián, y Hormiga (2007) y Vasconcelo (2017) afirman que para su evaluación el capital humano se conforma principalmente de tres categorías que son la colaboración, la creatividad y las competencias, siendo esta clasificación la más utilizada por la comunidad científica.

Como es de observarse, no hay una operacionalización generalizada de los componentes determinantes que integran la variable de capital humano, hallazgo a partir del cual se plantea el objetivo de la presente investigación puesto que tiene la finalidad de analizar los factores que caracterizan el capital humano en instituciones públicas de Tamaulipas, ello tomando como referente las aportaciones realizadas por las investigaciones previas ya mencionadas y bajo el entendido de que el capital humano es un constructo de vital importancia para el desempeño de las organizaciones por lo que la valoración de sus factores aporta información de utilidad para su buena gestión.

3. MÉTODO

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo transversal y de alcance descriptivo (Dhake, 1989; Münch y Ángeles, 2007; Hernández, Fernández y Baptista, 2010; Méndez, Namihira, Moreno, y Sosa, 2011). La estrategia de

investigación fue multicaso, al considerar dos instituciones adscritas al sector público de Tamaulipas, particularmente del sector salud.

El instrumento de recolección de datos se basó en el diseño de un cuestionario considerando las aportaciones de Bontis (1998), Crema y Verbano, (2016) y Vasconcelo (2017) con un total de 17 ítems con opción de respuesta en escala de intervalo, donde 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=La mayoría de las veces y 5=Siempre.

La muestra cuantitativa no probabilística a conveniencia estuvo conformada por 125 empleados de nivel directivo, medio y operativo, quienes de manera voluntaria accedieron a participar en la presente investigación. Para el análisis de datos se aplicó la técnica de análisis factorial exploratorio, a través del uso del *software* estadístico SPSS versión 20 a fin de identificar los factores determinantes que conforman la variable de capital humano.

De igual forma se utilizó estadística descriptiva para determinar la percepción de los participantes respecto a los factores analizados y para la confiabilidad de la escala de medición se determinó el Alfa de Cronbach.

4. RESULTADOS

La medición de la variable de capital humano, como se ha comentado con antelación, se realizó con ayuda de un cuestionario que posee valores de confiabilidad y validez en estudios previos. No obstante, a fin de corroborar la composición de sus reactivos, se procedió a realizar el análisis factorial exploratorio logrando como resultado la eliminación de cuatro reactivos por no contar con la carga

factorial $>.50$ requerida para una muestra de 125 cuestionarios (Hair, Anderson, Tatham y Black, 2008), quedando trece ítems (Tabla 1) agrupados en dos componentes, competencias y colaboración.

Tabla 1. Factores determinantes del capital humano

Ítems		Pesos factoriales	Estadísticos	Factores
1	Nuestro personal aprende continuamente de otros	.665	KMO .874 Chi cuadrado 797.732 Significancia .000	Competencias
2	Nuestro personal es capaz de participar en los programas de flexibilidad laboral (rotación del puesto, enriquecimiento del puesto, etc.).	.508		
3	Nuestro personal es muy profesional	.638		
4	Nuestro personal cuenta con las competencias necesarias para el puesto	.707		
5	Nuestro personal proviene de las mejores instituciones educativas del país	.649		
9	Nuestro personal es capaz de desarrollar nuevas ideas y conocimiento	.576		
12	Nuestro personal se centra en ofrecer un servicio de calidad	.594		
6	Nuestro personal colabora entre sí para resolver problemas y desarrollar soluciones de negociación	.674		Colaboración
13	Nuestro personal tiene un bajo índice de rotación	.633		
14	Nuestro personal colabora con los directivos en la toma de decisiones	.841		
15	Nuestro personal está satisfecho con la dirección y las políticas de la empresa	.842		
16	Nuestro personal está comprometido con la empresa	.643		
17	Nuestro personal fomenta la confianza y la colaboración en los equipos de trabajo	.615		

A partir de los resultados observados en la Tabla 1 es posible determinar que los componentes principales que para efectos de este estudio integran el constructo de capital humano, son las competencias y colaboración, nombrados así dadas las características comunes de los reactivos agrupados, puesto que autores Aminu y Mahmood (2015), Bontis (1998), Inkinen (2015) y Suraj y Bontis (2012) señalan que al referirse a las competencias se hace alusión a la capacidad que tienen las personas para responder efectivamente a las exigencias del trabajo, según su aprendizaje y

habilidades adquiridas, mientras que la colaboración refleja los lazos de compañerismo y confianza que tienen los integrantes de la institución para trabajar en equipo, compartir recursos, resolver problemas en conjunto y mantener una buena comunicación con los directivos de la compañía.

Así mismo, a través de la técnica de Alfa de Cronbach se comprueba la conformación de estos factores, al alcanzar valores superiores a .70 en su análisis de fiabilidad, tal como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Análisis de fiabilidad de los factores de capital humano

Factor	Alfa de Cronbach
Competencias	.851
Colaboración	.825

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del SPSS.

En definitiva, competencias y colaboración son los factores que, con base a los datos estadísticos analizados, resultan ser los determinantes en la valoración del capital humano en las instituciones públicas participantes en el presente estudio. Este hallazgo coincide parcialmente con las investigaciones realizadas por Bontis, (1998), Crema y Verbano (2016), Sánchez, et al. (2007) y Vasconcelo (2017) quienes identifican también a la creatividad como factor del capital humano, adicional a los componentes de competencias y colaboración.

Dicho acontecimiento puede deberse al contexto de estudio en que se han realizado las investigaciones, puesto que los escenarios de análisis son distintos a los de la presente investigación. No obstante, es de resaltar que los resultados aquí obtenidos representan un insumo importante para la gestión de las organizaciones analizadas al destacar los elementos clave que son significativos para el personal encuestado.

De ahí que en lo sucesivo, se presenta la tendencia de respuestas otorgadas por los sujetos de estudio hacia los ítems valorados en el instrumento de medición.

Factor de competencias

Competencias es el primer factor determinante del capital humano y agrupa siete de los trece ítems de medición, mismo que de acuerdo con la percepción de los encuestados, inclinan su valoración hacia puntuaciones de 4 y 5, es decir, en promedio el 70% considera que la mayoría de las veces sino es que siempre, las personas cuentan con las competencias necesarias para realizar sus actividades.

Particularmente, el 60% de los participantes opinan favorablemente respecto al aprendizaje continuo que los compañeros de trabajo tienen unos de otros, mientras que el 13% dice que esto nunca o raras veces sucede y un 27% restante manifiesta que sólo sucede algunas veces.

Respecto al ítem dos que refiere a la capacidad del personal para participar en los programas de flexibilidad laboral, de igual forma, un promedio del 60% de las respuestas evidencian

que siempre o la mayoría de las veces las personas están dispuestas a participar en rotaciones de puestos o enriquecimientos del mismo. Sin embargo, el 23% dice que solo algunas veces sucede y el 17% asegura nunca o rara vez es así.

Por otra parte, del cien por ciento de los encuestados, la mayoría considera que el personal siempre es muy profesional en sus actividades y tareas dentro de la institución llegando a un 80% de respuestas favorables. Por debajo de este porcentaje las personas aseguran en un 14% que la mayoría de las veces el personal presenta esta característica, mientras que en su minoría dicen presentarla sólo algunas veces o rara vez.

Respecto al reactivo que valora si las personas cuentan con las competencias necesarias para el puesto que desempeña, cerca del 37% de los participantes afirman que siempre se cumple este requisito, seguido de un 33% que dice que la mayoría de las veces esto es adecuado. En contraste, únicamente un 9% afirma que rara vez el personal es competente a su puesto.

Continuando con el análisis de respuestas del factor de competencias, en promedio, el 52% de los encuestados manifiestan que siempre proviene de las mejores instituciones educativas del país, un 33% opina que la mayoría de las veces, y un 10% considera que solo algunas veces. En tanto que el 4% y 1%, respectivamente, dicen que nunca o rara vez los empleados son egresados de este tipo de instituciones educativas.

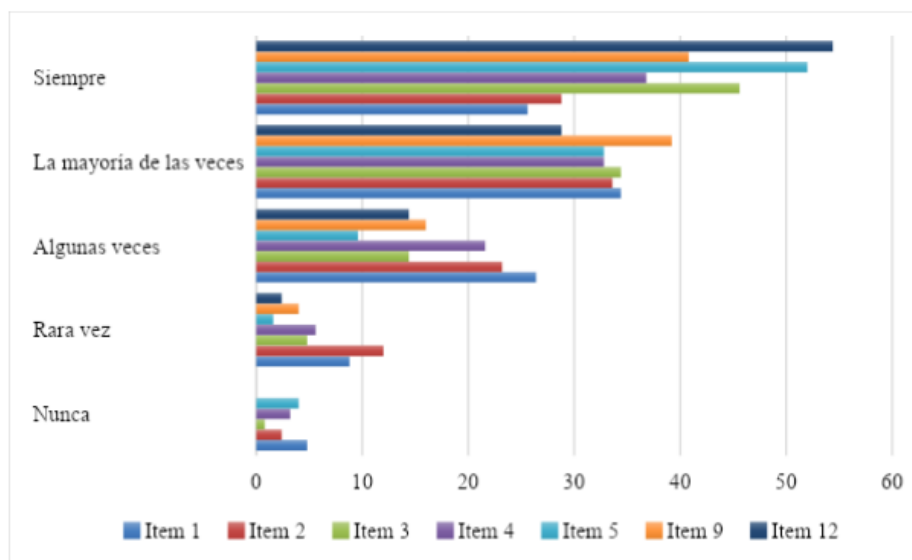
Por otro lado, se destaca que, en similitud de porcentajes, 40% del personal asegura que siempre o la mayoría de las veces se desarrollan nuevas ideas y conocimientos en función de las actividades desarrolladas por la institución, representando esta tendencia de respuestas la mayor parte del porcentaje alcanzado entre las opciones de respuestas posibles.

Finalmente, en lo que refiere a los ítems que integran el factor de competencias, se identificó que en promedio el 83% de los sujetos de estudio manifestaron que siempre o la mayoría de las veces el personal que conforma la organización

centra su atención en ofrecer servicios de calidad. Mientras que solo 17% señalaron que rara vez o

algunas veces lo hacen.

Gráfica 1. Tendencia de respuestas del factor competencias



Fuente: Elaboración propia.

Factor de colaboración

En coincidencia con los puntajes otorgados al factor de competencias, el componente de colaboración también destaca su valoración con puntuaciones favorables en mayoría de porcentaje. Por ejemplo, al cuestionar a los encuestados si existe colaboración entre el personal para resolver los problemas que se presentan en la organización y el desarrollo de soluciones conjuntas de negociación, el 38% dijeron que siempre lo hacen, seguido de un 41% que comentó que se realiza la mayoría de las veces, dejando en contraparte, un 17% y 4% de opiniones que dicen se lleva a cabo solo algunas veces o rara vez, respectivamente.

En lo que respecta al ítem 13, que refiere al índice de rotación que experimenta la organización, la mayoría de las opiniones (45%) opinan que es relativamente bajo, mientras que el 31% considera que algunas veces este índice si suele manifestarse con mayor relevancia, principalmente en puesto de nivel medio y directivo.

Otro dato importante a señalar corresponde a los reactivos 14 y 15 del cuestionario, los cuales valoran el grado de colaboración que el personal tiene con los directivos para la toma de decisiones, y el nivel de satisfacción con la dirección y las políticas de la empresa y cuyos puntajes alcanzados se encuentran relativamente ecuanímenes entre

opiniones favorables y percepciones de inconformidad (55% de percepciones positivas, frente a un 45% de respuestas dadas a las opciones de respuesta 1, 2 y 3).

Caso contrario sucede con el enunciado que mide el compromiso del personal hacia la organización, pues solamente seis encuestados considera que los empleados nunca están comprometidos con la institución, y siete aseguran que sus colaboradores lo hacen rara vez, dando un porcentaje de 5% y 6% respectivamente. En contraparte, se demuestra que un 73% del personal se compromete con la organización, arrojando un excelente resultado para esta cuestión.

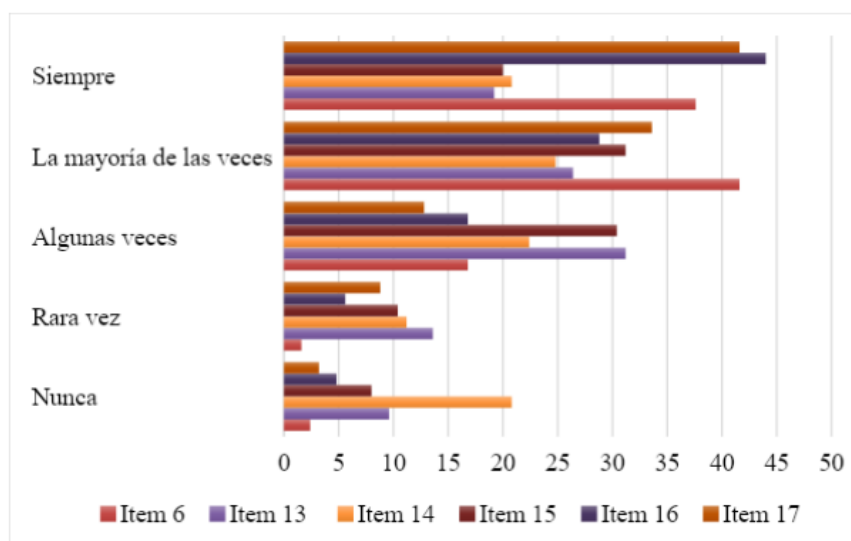
Por último, al analizar la tendencia de respuestas del ítem 17 agrupado al factor de colaboración, una vez más los encuestados demuestran que en las organizaciones donde trabajan, los empleados presentan buena disposición, en este caso para fomentar confianza y colaboración dentro de los equipos de trabajo con una mayoría del 75% donde afirman que siempre se presenta este caso. En contraste con el 12% que afirman nunca o rara vez fomentar estas situaciones.

En síntesis, la mayoría de los enunciados correspondientes al factor de colaboración lograron obtener resultados positivos en su valoración y aunque en algunos de ellos la frecuencia de

respuesta estuvo distribuida en similitud de porcentajes, las percepciones favorables logran

resaltar en este componente (Gráfica 2).

Gráfica 2. Tendencia de respuestas del factor competencias



Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, es importante comentar que los resultados previamente señalados derivan de las percepciones expuestas por personal tanto de género femenino (64%) como masculino (36%), la mayoría de ellos con nivel académico de licenciatura (57%) y posgrado (17%), con una antigüedad en la organización de más de seis años (84%) y con puestos de trabajo adscritos a nivel directivo (7%), coordinación de área (7%), jefatura de departamento (6%), área administrativa (34%) y área operativa (46%).

Lo anterior aporta objetividad a los datos observados al considerar, desde diferentes perspectivas, el análisis de los factores de estudio.

5. CONCLUSIONES

La dinámica organizacional por la que atraviesan entidades públicas y privadas ha impulsado la necesidad de diseñar programas y líneas de acción enfocados hacia una mejor gestión en sus actividades, y es precisamente bajo estas nuevas prácticas donde el capital humano viene a representar un eslabón crucial en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En este sentido, el presente estudio ha establecido como objetivo de investigación el analizar los factores determinantes del capital humano adscrito a instituciones públicas del estado

de Tamaulipas, particularmente dos organizaciones del sector salud.

Los resultados obtenidos a través de las técnicas de análisis, lograron determinar dos factores principales que caracterizan el componente de capital humano en las dependencias analizadas, siendo estos, competencias y colaboración, dando con ello cumplimiento al objetivo de la presente investigación.

Sin embargo, a fin de conocer las percepciones que el personal encuestado experimenta respecto a estos factores, se aplicó estadística descriptiva, cuyos valores de puntuación fueron predominantemente favorables para los dos componentes.

En específico, a través del factor de competencia se valoró el aprendizaje, profesionalismo, competencias y capacidad que poseen los empleados para desarrollar nuevas ideas y conocimiento en beneficio de su organización, logrando obtener percepciones positivas respecto a estos enunciados.

De igual forma para el factor de colaboración las tendencias de respuesta indican en mayoría de porcentaje la aceptación respecto a los reactivos que agrupa este factor, los cuales refieren a la colaboración que se da entre el personal para

para resolver problemas y desarrollar soluciones de negociación, la colaboración con los directivos en la toma de decisiones, la confianza y colaboración que se da entre los equipos de trabajo y en términos generales, el compromiso que manifiesta el capital humano hacia su organización de adscripción.

Bajo este contexto, se recomienda a los directivos de los entes públicos analizados, continúen fortaleciendo las estrategias que promuevan las competencias y grado de colaboración entre el capital humano, involucrando a los empleados en programas y políticas de innovación organizacional, para que de esta forma

se fomenten el sentido de pertenencia e identidad hacia la organización.

Finalmente, es importante mencionar que los resultados aquí expuestos representan un primer acercamiento respecto al análisis del capital humano en el sector público de Tamaulipas, puesto que esta investigación se basa en una muestra no probabilística y a conveniencia lo cual limita la generalización de los resultados hacia toda la administración pública en el estado, por lo que se sugiere continuar con esta línea de estudio a fin de ampliar su alcance y aportación al área de conocimiento.

REFERENCIAS

- Aminu, M. I., & Mahmood, R. (2015). Mediating Role of Dynamic Capabilities on the Relationship between Intellectual Capital and Performance: A Hierarchical Component Model Perspective in PLS-SEM Path Modeling. *Research Journal of Business Management*, 9(3), 1–14.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76.
- Bontis, N., Chua, W., & Richardson, S. (2000). *Intellectual capital and business performance in Malaysian industries*. . *Journal of intellectual capital* (Vol. 1).
- Bontis, N., Crossan, M. and J. Hulland. (2002). Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows. *Journal of Management Studies*, 39(4), 437-469.
- Brooking, A. (1997). El capital intelectual: el principal activo de las empresas del tercer milenio. Barcelona: Editorial Paidós.
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., y Brito, T. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación*, 56, 1-40.
- Crema, M. y Verbano, C. (2014). Managing Intellectual Capital in Italian Manufacturing SMEs. *Creativity and Innovation Management*, 25(3), 408-421.
- Cummings, B. (2003). Transferring R&D knowledge: the key factors affecting knowledge transfer success. *Journal of Engineering and Technology Management*. 20, 39-68.
- Dhake, G. (1989). *La comunicación humana*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Díaz, C. (2013). Nueva Gestión Pública y Gobernanza: Desafíos en su implementación. *International Journal of Good Conscience*, 8(1), 177-194.
- Euroforum (1998). *Medición del Capital Intelectual. Modelo Intellect*, Euroforum, Madrid. Recuperado de http://gestiondelconocimiento.com/modelo_modelo_intelec.htm.
- García, M. y Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Omnia*, 14(3), 144-159.
- González, J. J. y Rodríguez, M. T. (2010). Modelos de capital intelectual y sus indicadores en la universidad pública. *Cuadernos de Administración*, 43, 113-128.
- Guerrero, S., González, S., Matos, A. y Picón, E. (2015). Desarrollo del capital humano y su impacto en el desempeño de una institución microfinanciera no regulada del Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, V (1), 51-68.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (2008). *Análisis multivariante*. México, Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F., Editorial McGraw Hill.
- Inkinen, H. (2015). Review of empirical research on intellectual capital and firm performance. *Journal of Intellectual Capital*, 16(3), 518–565.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2014). *Productividad y Capital Humano*. Recuperado de https://imco.org.mx/capital_humano/productividad-y-capital-humano/
- Luthans, F. y Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160
- Méndez, I., Namihira, D. Moreno, L. y Sosa, C. (2011). *El protocolo de Investigación. Lineamientos para su elaboración y análisis*. México: Trillas.
- Münch, L. y Ángeles, E. (2007). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Trillas.
- Rong, D., Shizhong, A. & Yuqing, R. (2007). Relationship between knowledge sharing and performance: A survey in Xi'an, China. *Expert Systems With Applications*, 32(1), 38-46.
- Ruggeri, G. y Yu (2000). On the dimensions of human capital: an analytical framework. *Atlantic Canada Economics Association Papers*, 29(1), 189-102.
- Sánchez, A. J., Melián, A., & Hormiga, E. (2007). El concepto de capital intelectual y sus dimensiones. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13, 97–111.
- Sarur, M. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones. *Ciencia Administrativa*. 1(2013), 39 – 45.

- Suraj, O., & Bontis, N. (2012). Managing intellectual capital in Nigerian telecommunications companies. *Journal of Intellectual Capital*, 13(2), 262–282.
- Sveiby, K. (2000). *La nueva riqueza de las empresas*. Barcelona: Ediciones Gestión.
- Vasconcelo, R. (2017). *La relación del capital intelectual y el desempeño organizacional en el sector empresarial de Tamaulipas*. Tesis de grado. Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Viedma (2001) ICBS Intellectual Capital Benchmarking System. *Journal of Intellectual Capital*. 2(2), 148-164.