

EDITORIAL

CAPITAL INTELECTUAL: UN ACTIVO INTANGIBLE.

El Capital Intelectual, puede ser definido desde diversas perspectivas, pero en general la mayoría de los autores coinciden en definirlo como un activo intangible que a pesar de no poder ser reflejado en las cuentas contables de la empresa u organización, genera un valor agregado a la misma, que puede ser aprovechado a futuro y la diferencia de las demás, e incluso puede incrementar su valor en el mercado.

Debido a la importancia que el Capital Intelectual tiene para las diferentes organizaciones, en el tiempo se ha venido desarrollando modelos que pretenden identificarlo, estructurarlo y valorarlo; mas sin embargo, solo son una aproximación de la realidad y su valor y utilidad se circunscriben a las necesidades de la institución que los emplea.

Al momento de realizar una valoración del capital intelectual de una organización se deben evaluar elementos internos tan importantes como: los individuos, sus valores, actitudes, aptitudes, capacidades y conocimientos, así como también, su cultura y relaciones e interrelaciones con la organización; sin descuidar las relaciones que existen entre la organización y sus individuos con los agentes externos que van desde sus proveedores, clientes e incluso entes sociales y gubernamentales que se involucran y afectan el desarrollo organizacional y el desempeño institucional.

Otro aspecto relevante está dado por la consideración de los aspectos tecnológicos que están relacionados con la capacidad intelectual de sus trabajadores y de los esfuerzos por lograr un desarrollo en esta área incluyendo los aportes hechos para lograr innovar tecnología y procesos organizacionales. Incluso la preocupación por la formación de una cultura ecológica dentro en la organización y de promocionar esfuerzos e iniciativas al respecto.

En la presente edición de la Revista Arbitrada Formación Gerencial, se presentan investigaciones que resaltan la importancia del capital intelectual de las organizaciones, entre las cuales se destaca la investigación desarrollada por Milangela del Carmen Romero Velásquez, Albis Gabriela Oldenburg Paz y Carlos José Loaiza Alaña, la cual se titula **EVALUACIÓN DEL**

DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS; cuyo propósito de estudio fue identificar el criterio para la evaluación del desempeño del personal en el Consejo Municipal del Municipio Miranda; cuyos resultados evidenciaron que la organización estudiada no establece criterios formales para ejecutar el proceso medular que permite los planes de carrera y desarrollo de personal, además se pudieron detectar marcadas deficiencias en cuanto al manejo de criterios tales como: rasgos, conductas, conocimiento, habilidades y destrezas, competencias, objetividad e integridad.

Seguidamente presentamos el artículo intitulado; **CONTROL SISTÉMICO DE GESTIÓN Y COMPETENCIAS GERENCIALES DEL DIRECTIVO DOCENTE EN EL MANEJO DEL TALENTO HUMANO,** desarrollado por Bedel Enrique Maestre Villazon y Kleeder José Bracho Pérez, el cual concluyo que en las organizaciones con desarrollos significativos en gestión humana es notoria una concepción más integral del ser humano, una visión moderna de la gestión y una consideración holista de la organización.

Por último, presentamos el artículo intitulado **METODOLOGÍA BASADA EN LA CONFIABILIDAD OPERACIONAL PARA EL MANTENIMIENTO DE LAS UNIDADES DE TRANSPORTE ESTUDIANTIL DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DEL ZULIA (UPTZ),** de los investigadores Juan de Jesús Coronado Palma, William A. Argüello Montilla y Mayelis J. Vicuña Medina, en el cual los resultados muestran que en la UPTZ, el plan se ejerce de manera discontinua y a largo plazo, las inspecciones no determinan el tipo de mantenimiento requerido por las unidades autobuseras, no se presentan por parte del personal involucrado sugerencias acerca de la forma de mantener y mejorar la capacidad del transporte, ni tampoco se ejerce el análisis técnico.

Agradeciendo los aportes para esta edición, de los profesionales y expertos, cuyas investigaciones enriquecen el contexto de la investigación en temas gerenciales como medio para generar soluciones a la problemática existente en la sociedad moderna, a través de sus hallazgos y conclusiones.

Queda de ustedes, con el compromiso de seguir trabajando en pro de la investigación y la difusión del conocimiento.



Dra. Sandra López de Castro
Directora- Editora
Revista Arbitrada Formación Gerencial
Universidad del Zulia
Grupo de Investigación Desarrollo Gerencial
lopezc.sandra28@gmail.com