



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
rsc_luz@yahoo.com
Universidad del Zulia
República Bolivariana de Venezuela

Capital humano: Sus aportes al desarrollo intelectual en las unidades universitarias de investigación en salud

Martínez Garcés, Josnel; Garcés Fuenmayor, Jacqueline; Chamat Colunge, Carolina

Capital humano: Sus aportes al desarrollo intelectual en las unidades universitarias de investigación en salud

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVIII, núm. 2, 2022

Universidad del Zulia, República Bolivariana de Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565006>

Capital humano: Sus aportes al desarrollo intelectual en las unidades universitarias de investigación en salud

Human capital: Its contributions to intellectual development in university health research units

Josnel Martínez Garcés

Universidad Simón Bolívar (UNISIMÓN), Colombia

martinezjosnel@gmail.com

Redalyc: [https://www.redalyc.org/articulo.oa?](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565006)

id=28070565006

Jacqueline Garcés Fuenmayor

Corporación Universitaria Autónoma de Nariño, Colombia

garcesjackie@gmail.com

Carolina Chamat Colunge

Corporación Universitaria Autónoma de Nariño, Colombia

Karen_chamat@hotmail.com

Recepción: 16 Noviembre 2021

Aprobación: 02 Febrero 2022

RESUMEN:

El capital humano, está integrado por aquello que las personas saben y su capacidad para aprender y compartir ese conocimiento con otros. El objetivo del presente trabajo es caracterizar el capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia, Venezuela. Su sustento teórico está en Bueno, et al. (2011); Macías y Aguilera (2012); Rivero y Dabos (2017); Erazo (2021); entre otros. En cuanto a la metodología, el paradigma aplicado fue positivista, con método inductivo, enfoque cuali-cuantitativo, de tipo analítico y con un diseño de campo no experimental. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario dirigido a los directores de cada una de las unidades de investigación a abordar; el análisis se hizo a través de estadística descriptiva y de varianzas de un factor. Los resultados obtenidos permitieron concluir que en el capital humano se destacan las aptitudes de los colaboradores mientras que los valores y actitudes se muestran deficientes, siendo necesarios cambios sustanciales en su forma de gestión para que el personal cuente con la motivación necesaria en la ejecución de sus actividades.

PALABRAS CLAVE: Capital humano, capital intelectual, sector salud, motivación, unidades universitarias de investigación.

ABSTRACT:

Human capital is made up of what people know and their ability to learn and share that knowledge with others. The objective of the present work is to characterize the human capital in the research units of the health nucleus of the University of Zulia, Venezuela. Its theoretical support is in Bueno, et al. (2011); Macías and Aguilera (2012); Rivero and Dabos (2017); Erazo (2021); among others. Regarding the methodology, the applied paradigm was positivist, with an inductive method, a qualitative-quantitative approach, analytical and with a non-experimental field design. For data collection, a questionnaire was applied to the directors of each of the research units to be addressed; the analysis was done through descriptive statistics and variances of one factor. The results obtained allowed us to conclude that in human capital the skills of the collaborators stand out, while the values and attitudes are deficient, with substantial changes being necessary in their form of management so that the personnel have the necessary motivation to carry out their activities.

KEYWORDS: Human capital, intellectual capital, health sector, motivation, university research units.

INTRODUCCIÓN

Las unidades de investigación enfocadas en el área de la salud de las universidades nacionales en Venezuela, han experimentado una acelerada fuga de profesionales. Esto, bajo la perspectiva de Franquis (2017), vulnera la calidad de la educación venezolana amenazada hoy por una crisis económica que afecta a los docentes e investigadores que optan por emigrar a otros países en busca de una mejor calidad de vida. Esto ha traído como

consecuencia una insuficiencia de capital humano que dificulta el desarrollo de las actividades investigativas, al no contar con personal calificado y especializado en la materia.

En este sentido, Salcedo y Uzcátegui (2021) afirman que cerca de un 43% del personal de relevo en las universidades venezolanas (aquellos con categoría de Instructor y/o Asistente), han abandonado las aulas de clase para emigrar a otros países; se afirma que cerca del 40% de los médicos venezolanos graduados en los últimos diez años ya residen en otros países (Pineda, 2017). De manera similar, de los docentes con la mayor categoría del escalafón académico (Titular) cerca de un 28% se encuentra fuera del país buscando mejores oportunidades laborales, aprovechando que en su mayoría ya cuentan con títulos de tercer y cuarto nivel.

Este fenómeno, en parte, se debe a la crítica situación de los presupuestos asignados por el Gobierno nacional a las universidades públicas, los cuáles desde el año 2019 apenas cubren el 1% de lo que realmente se necesita para operar; derivado de ello, los sueldos del personal se han visto fuertemente impactados al punto que apenas alcanzan a devengar entre 0,45 y 5 USD, lo cual ni siquiera alcanza para cubrir gastos de alimentación, mucho menos de movilización, vestimenta, salud y actualización propia de la práctica docente (Gil, 2021).

Sin embargo, de acuerdo con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (2018) en el *Ranking* de centros de investigación en América latina, el país empieza a figurar a partir del puesto número 321, con el Hospital Universitario de Caracas como el que posee mayor tamaño y visibilidad a nivel nacional. Esto deja entrever que en Venezuela los esfuerzos por la investigación que llevan a cabo las universidades como principales precursoras de esta actividad, guardan especial interés con el tema de la salud. Situación completamente justificable ante lo que Ostos (2017) llama “la peor crisis de salud en la historia del país” caracterizada por escasez de medicamentos e insumos hospitalarios, propagación de enfermedades y aumento de la desnutrición.

La Universidad del Zulia, institución de educación superior ubicada al noroccidente del país con una trayectoria de más de cien años de funcionamiento, también hace sus aportes en este sentido. Por ello, a pesar de todo el contexto adverso que la rodea, su personal docente y de investigación siguen generando contribuciones de calidad en el área de salud a través de las unidades de investigación adscritas a sus facultades de Medicina y Odontología. Así pues, el objetivo del presente trabajo es caracterizar el capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud de esta institución.

1. CAPITAL HUMANO COMO DIMENSIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL

El capital humano es el conocimiento explícito o tácito, individual o social, que poseen las personas o grupos, así como su capacidad para generarlo, y que resulta útil para el fin estratégico de la organización. En otras palabras, está integrado por aquello que las personas saben y su capacidad para aprender, así como de compartir ese conocimiento con otros, lo cual se traduce en un beneficio para la organización (Bueno et al., 2011). Para Rivero y Dabos (2017), es considerable focalizarse en dos dimensiones con el fin de comprender las contribuciones potenciales del personal al crecimiento organizacional: La especificidad y el valor estratégico del capital humano.

La especificidad, tiene que ver con lo único, escaso y específico que es el conocimiento del capital humano dentro de las entidades; mientras que el valor estratégico, representa el grado en el cual los individuos contribuyen de manera directa a potenciar las ventajas competitivas de la organización. Las variables que en concreto lo componen son los valores y actitudes; las aptitudes; y las capacidades.

En este orden de ideas, es relevante considerar la influencia que el capital humano tiene sobre la gestión del conocimiento debido a la capacidad de las organizaciones para desarrollar y utilizar este (Macías y Aguilera, 2012; Erazo, 2021). El capital humano se enfoca en los valores, actitudes, aptitudes y capacidades de las personas; representa al individuo en sí, con sus particularidades propias o adquiridas.

De acuerdo con Bueno et al. (2011), los **valores y las actitudes**, representan el conocimiento sobre los principios internos relacionados con el ser, estar y querer, que motivan las acciones de las personas. Este conocimiento condiciona la forma en que cada individuo ve el mundo y se asienta en sus modelos mentales como los esquemas, los paradigmas, las creencias y la disposición de ánimo. Siendo así, podría interpretarse como un contrato psicológico de la persona con la organización. Las normas, creencias y valores compartidos entre los miembros de ésta última, facilitan la generación de ideas, así como nuevos enfoques para el desarrollo de la innovación; de esta manera, los valores y actitudes impulsan las ideas, como también los cambios positivos para la empresa (Pizarro, Real y De la Rosa, 2011; Aguirre, Sánchez y Mendoza, 2021).

Para Hernández, Espinoza y Aguilar (2016), los valores son un aspecto profundo del ser humano y constituyen un importante elemento a abordar en la investigación dentro del área de las ciencias administrativas, debido a que permiten comprender la motivación y satisfacción laboral de los empleados; a propósito de esto, aún en la actualidad sigue siendo difícil mantener a la gente motivada dentro de las organizaciones, a pesar de los progresos que se han hecho en predecir, entender y determinar la influencia de la motivación en el puesto de trabajo.

Las principales variables que integran los valores y actitudes son el sentimiento de pertenencia y compromiso; automotivación; satisfacción; sociabilidad y orientación al cliente; flexibilidad y adaptabilidad; así como creatividad. De esta manera, los valores y actitudes reflejan la esencia del individuo relativa al sitio donde se encuentren, en este contexto, dentro de la organización.

Por otra parte, las **aptitudes** engloban el conocimiento que tiene una persona para alcanzar un buen desempeño en sus tareas (Bueno et al., 2011). Sin embargo, estos conocimientos no se deben considerar como un mero proceso que contribuye al incremento del capital de un individuo para colocarlo al servicio de una actividad productiva, sino como una auto-comprensión para apoyar un proyecto de vida orientado a lo que la persona es y desea ser (Ramírez, 2015).

Por su parte, Londoño et al. (2018); junto a Martínez, Durán y Serna (2021), añaden que esas aptitudes del saber son propensas a sufrir deterioro, obsolescencia y depreciación de origen interno y externo: El primero, debido a la pérdida natural de habilidades y capacidades mentales debido al paso del tiempo; y el segundo, considerado como la atrofia generada por el poco o ningún uso que se hace de los conocimientos adquiridos. Dentro de las aptitudes se considera la educación reglada, la formación especializada, la formación interna, la experiencia y el desarrollo personal. Estas van de la mano con el conocimiento adquirido que hace al individuo más competente para cumplir sus funciones.

En cuanto a las **capacidades** (saber hacer), Bueno et al. (2011) las consideran una forma de conocimiento relacionada con la manera en que se hacen las cosas. Las capacidades son aquellas habilidades, destrezas y talentos que el individuo logra desarrollar a través de la experiencia y práctica. En este orden de ideas, se considera que el capital intelectual se ve representado por la dotación, dominio o fondos de conocimiento de la empresa que repercute en su capacidad de generar una ventaja competitiva sostenible, y por ende es la base fundamental para el desarrollo de cualquier otra capacidad (Martín et al., 2009; Martínez y Padilla, 2020).

Adicionalmente, Tejedo (2016) menciona que esas habilidades desarrolladas por los individuos dentro de la organización se van con ellos una vez abandonen la empresa y que en muchos casos les terminan siendo útiles y válidas como experiencia frente a otra oportunidad laboral. El desarrollo de capacidades (o de saber hacer) guarda relación con el aprendizaje, el trabajo en equipo, el intercambio de conocimiento, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el liderazgo (Esteves et al., 2020). Estas son las que permitirán al individuo ser capaz de cumplir sus funciones con éxito.

2. METODOLOGÍA

Desde el punto de vista metodológico, el presente trabajo se enmarca en el paradigma positivista asumiendo un método deductivo. El enfoque es binario entre lo cualitativo y lo cuantitativo. Desde una mirada

axiológica, que toma como fundamento la naturaleza de los valores y la moral, no se manipularon los datos y bajo una postura ética se presenta la realidad tal cual es.

En cuanto a lo gnoseológico, se asienta en el empirismo como la forma de obtención del conocimiento a través de las experiencias internas y externas de los sujetos que forman parte del objeto de estudio. Asimismo, desde una fundamentación ontológica se atiende a la naturaleza del origen del fenómeno que, al ser interpretado en un contexto específico, describe la realidad desde múltiples visiones para finalmente especificar la esencia de lo que se desea investigar.

De esta manera, el tipo de investigación aplicada es analítica con un diseño de campo, no experimental y transeccional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En cuanto a la técnica empleada para la recolección de la información se aplicó la encuesta usando el cuestionario como herramienta de medición. El mismo estuvo integrado por dieciséis (16) *ítems* con opciones de respuesta en escala *Likert*, y uno (1) con opción de respuesta abierta para añadirle profundidad a la información recolectada. Este se aplicó de manera virtual a través de *Google forms* durante el trimestre enero-marzo 2021.

Asimismo, la validez se determinó a través del juicio de cinco (5) expertos y la confiabilidad se calculó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach cuyo resultado fue $\alpha = 0,918$, demostrando su alto grado de confiabilidad. El análisis se hizo a través de estadística descriptiva y de varianzas de un factor (ANOVA).

La población estuvo conformada por las siete (7) unidades de investigación que se encuentran activas dentro del núcleo salud de la Universidad del Zulia (LUZ) en Venezuela, al mes de enero de 2021, según el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CONDES-LUZ). Debido a la accesibilidad total a cada una de ellas se aplicó una selección intencional, donde los informantes clave son los directores de cada una de las siete (7) unidades de investigación abordadas. A continuación, en el Cuadro 1 se presentan los detalles de la población estudiada.

CUADRO 1
Descripción de la población

Universidad	Facultad	Unidad de investigación
Universidad del Zulia	Facultad de Medicina	Instituto de investigaciones biológicas
		Instituto de investigaciones clínicas
		Instituto de investigaciones genéticas
		Instituto de salud ocupacional y ambiental
		Instituto de investigaciones de enfermedades cardiovasculares
		Centro de investigaciones endocrino-metabólicas
	Facultad de Odontología	Instituto de investigaciones odontológicas

Elaboración propia, 2021.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El capital humano, más que a las personas en sí mismas, representa su conocimiento explícito o tácito, individual o social, pero sobre todo específico, así como su capacidad para generarlo y utilizarlo con fines estratégicos dentro de la organización (Bueno et al., 2011; Rivero y Dabos, 2017). Por tanto, este capital humano influye de manera directa sobre la gestión del conocimiento que se ejecuta en las organizaciones (Macías y Aguilera, 2012; García, Paz y Pinto, 2021) y se enfoca en: Los valores, las actitudes, y las aptitudes y capacidades de las personas. A continuación, en la Tabla 1 se muestran los indicadores del capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia, Venezuela.

TABLA 1
Indicadores del capital humano

Indicadores	VAA	APT	CAP
N válidos	7	7	7
N perdidos	0	0	0
Media	2,4286	2,8571	2,7143
Moda	2	2	2
Desv. Típica	,97590	,89974	,95119

Elaboración propia, 2021.

Nota: VAA= Valores y actitudes (ser+estar); APT=Aptitudes (saber); CAP=Capacidades (saber hacer).

En la Tabla 1, se observa cómo los Valores y Actitudes (ser+estar) obtuvieron un resultado de $\mu=2,4286$ demostrando que los encuestados consideran como “regular” el sentimiento de pertenencia y compromiso del personal adscrito a las unidades de investigación abordadas; sin embargo, la desviación típica de $\sigma=0,97590$ indica que pueden oscilar entre “bueno” y “malo”. Esto se refleja en la poca automotivación necesaria para emprender las labores de trabajo, así como el grado de insatisfacción que se ha generado en torno al desarrollo de la práctica investigativa, cercenando la creatividad, sociabilidad, flexibilidad y adaptabilidad, elementales para estos procesos.

Así pues, este resultado se contrapone a la postura de Pizarro et al. (2011), quienes sostienen que cuando entre los miembros de una organización existen normas, creencias y valores compartidos, se facilita la generación de ideas y el desarrollo de innovaciones, trayendo como consecuencia cambios positivos para las instancias académicas. Al ser un elemento tan intrínseco del ser humano se convierte en un aspecto de interés para poder comprender la motivación y satisfacción de los colaboradores (Hernández et al., 2016).

Por su parte, las Aptitudes (saber) obtuvieron una valoración de “bueno” con $\mu=2,8571$ y una desviación típica de $\sigma=0,89974$, lo cual le permite oscilar entre “excelente” y “regular”. Esta tendencia positiva sugiere que se valora la educación formal que ha tenido el personal adscrito a las unidades de investigación estudiadas, así como a la adecuada formación interna y/o especializada que les ha permitido llevar a cabo sus labores académico-científicas; dichos factores, acompañados de la experiencia, contribuyen al desarrollo personal de los colaboradores.

De modo que, permite intuir la auto-comprensión de los conocimientos poseídos, no solo como un elemento que contribuye al incremento del capital organizacional, sino como un apoyo al proyecto de vida personal orientado a lo que las personas son y desean ser (Ramírez, 2015). La aplicación de estos saberes evita lo que Londoño et al. (2018) denominan “obsolescencia de origen interno y externo”, el interno, que es dado por la pérdida natural de habilidades, así como capacidades mentales debido al paso del tiempo; y el externo, que puede surgir de la atrofia producto del poco o ningún uso que se hace de los conocimientos adquiridos.

En cuanto a las Capacidades (saber hacer), estas se valoran como “bueno” con $\mu=2,7143$ y una desviación típica de $\sigma=0,95119$, lo cual le permite al igual que a las aptitudes, oscilar entre “excelente” y “regular”. Esto posiciona de manera positiva las habilidades blandas como el trabajo en equipo y el liderazgo, a través de los cuales se propician el aprendizaje colectivo y el intercambio de conocimientos, favoreciendo además la vinculación entre la vida laboral y familiar.

Esto, sin duda, fortalece las ventajas competitivas de la organización y sirven como base para el desarrollo de otras capacidades (Martín et al., 2009). Sin embargo, como señala Tejedo (2016), es fundamental tener claro que, al ser habilidades desarrolladas por los individuos dentro de la organización, estas se van con ellos una vez abandonen la empresa y que en muchos casos les terminan siendo útiles y válidas como experiencia frente a otra oportunidad laboral. En suma, se presenta a continuación en la Tabla 2, los resultados de varianzas de un factor, donde se han establecido las variables dependientes al capital humano de acuerdo a los planteamientos realizados en esta investigación.

TABLA 2
Análisis de varianzas de un factor: Capital humano

Capital humano		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Valores y actitudes (ser+estar)	Inter-grupos	3,214	2	1,607	2,571	0,191
	Intra-grupos	2,500	4	0,625		
	Total	5,714	6			
Aptitudes (saber)	Inter-grupos	4,107	2	2,054	10,952	0,024
	Intra-grupos	0,750	4	0,188		
	Total	4,857	6			
Capacidades (saber hacer)	Inter-grupos	5,429	2	2,714		
	Intra-grupos	0,000	4	0,000		
	Total	5,429	6			

Elaboración propia, 2021.

En la Tabla 2, se observa que el indicador Aptitudes (saber) obtuvo el F-Test más alto ($F=10,952$) y una significación $<0,05$ ($Sig.=0,024$), demostrando que estadísticamente es el que más tiene relación con la gestión del capital humano en los centros de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia. Por su parte, los Valores y Actitudes (ser+estar) aunque arrojaron un F-Test donde $F=2,571$ tuvieron una significación $>0,05$ ($Sig.=0,191$); por lo cual, junto a las Capacidades (saber hacer) son indicadores que no se relacionan directamente con la gestión del capital humano, o por lo menos no desde el punto de vista estadístico.

Por consiguiente, se demuestra como habilidades blandas relacionadas con el liderazgo, que la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son competencias clave para la gestión estratégica del capital humano en contextos universitarios (Vázquez y Zenea, 2017). De igual modo, Vela-Valdés et al. (2018) sostienen que estas aptitudes humanistas, necesarias para la formación en el área de la salud, permiten contribuir de manera más efectiva a la resolución de los problemas convirtiéndose así en un elemento indispensable para el desarrollo y crecimiento del personal (Tafur, 2020).

Tomando en consideración los resultados obtenidos, seguidamente se establecen estrategias para la gestión del capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia. El paso previo para esto fue el desarrollo de una base diagnóstica de fortalezas/capacidades y debilidades/deficiencias, elementos que resultan determinantes para tomar decisiones y alcanzar el éxito esperado (Martínez-Garcés, 2016); la misma se presenta en el Cuadro 2.

CUADRO 2
Base diagnóstica para la formulación de estrategias para la gestión del capital humano

Objetivo	Fortaleza/Capacidades	Debilidades/Deficiencias
Caracterizar el capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia	Las aptitudes (saber) de los colaboradores son consideradas como un factor importante para la gestión del capital humano en las unidades de investigación.	No se toman en cuenta factores intrínsecos propios (valores y actitudes) que inciden de manera directa sobre las aptitudes (saber) y por ende su adecuado manejo puede contribuir a optimizar la gestión el capital humano en las unidades de investigación

Elaboración propia, 2021.

Las debilidades/deficiencias identificadas en el Cuadro 2, pueden ser mejoradas a través de las estrategias que se presentan a continuación: El esfuerzo en desarrollarlas por parte de los directores de los centros de

investigación en forma articulada con las divisiones de investigación, con los decanatos y el apoyo del Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CONDES), permitirá el fortalecimiento de la gestión del capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud estudiadas.

En ese marco, es primordial reconocer que no solo las aptitudes (saber) de los colaboradores juegan un papel elemental en su gestión; es preciso considerar que estas se encuentran permeadas por los valores y las actitudes (ser+estar) y que están asociadas a elementos de gran valía dentro de las organizaciones, como lo son el sentimiento de pertenencia y compromiso, automotivación, satisfacción, sociabilidad, flexibilidad, adaptabilidad y la creatividad.

En consecuencia, se generarán en las unidades de investigación ventajas competitivas asociadas al personal, las cuales se verán reflejadas en sus capacidades (saber hacer), fundamentadas en el aprendizaje, el trabajo en equipo, la comunicación y la conciliación de la vida laboral y familiar. Dicha interrelación se puede apreciar claramente en la Figura I, el cual sirve de base para plantear las estrategias aplicables al capital humano.

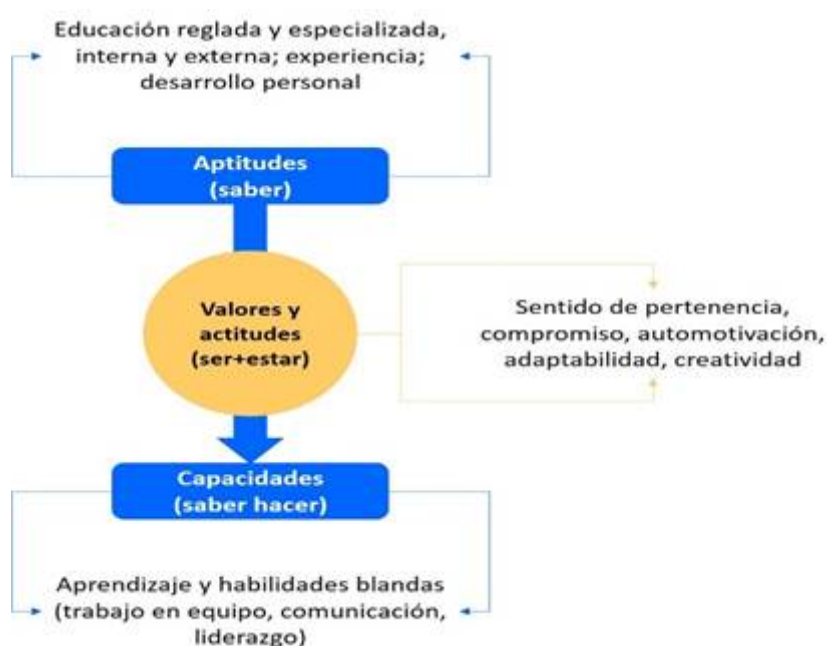


FIGURA I
Gestión del capital humano
Elaboración propia, 2021.

Con base en la Figura I, a continuación, en el Cuadro 3 se muestran las estrategias para la gestión del capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia en Venezuela.

CUADRO 3
Estrategias para la gestión del capital humano

--	--

Elaboración propia, 2021.

Sin embargo, estas propuestas deben ser contextualizadas en la realidad que atraviesan las unidades de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia donde, a pesar de los esfuerzos que se realicen por garantizar una adecuada gestión de los componentes del capital intelectual, incluyendo el humano, es innegable el hecho que los factores económicos, sociales, políticos y/o culturales pueden entorpecer dicho proceso.

A este respecto, aunque está claro que las unidades de investigación estudiadas requieren cambios estructurales, se deben tomar acciones correctivas de fondo que vayan más allá de su alcance; a saber de lo anterior, es primordial una reestructuración de las políticas públicas en materia de educación universitaria, lo que incluye la asignación de presupuestos suficientes, el acondicionamiento de la infraestructura física y tecnológica, así como la recuperación de la confianza en las instituciones como piezas clave de la transformación sanitaria a través de la investigación y la innovación, en el caso que ocupa a esta investigación.

CONCLUSIONES

Se concluye que el capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia se caracteriza de la siguiente manera: Los colaboradores cuentan con la educación formal adecuada para sus perfiles laborales, además de una formación interna y/o especializada que, sumada a sus experiencias previas, valida su idoneidad para la ejecución de las labores académico-científicas que les son asignadas.

Además, se han desarrollado habilidades blandas que pueden contribuir al desarrollo de ventajas competitivas y que sirven como base para el desarrollo de otras capacidades; entre ellas se destacan el trabajo en equipo, el liderazgo, el aprendizaje colectivo y el intercambio de conocimientos favoreciendo, además, la vinculación entre la vida laboral y familiar.

Asimismo, se encontró que no existe suficiente sentido de pertinencia y compromiso por parte de los colaboradores, razón por la cual hay poca motivación para realizar las actividades y una insatisfacción que condiciona la creatividad, sociabilidad, flexibilidad, así como adaptabilidad, esenciales para el desarrollo de los procesos de investigación.

De manera que, vale destacar la importancia del capital humano dentro de la gestión del conocimiento, especialmente dentro de las unidades universitarias de investigación, donde se presupone que este es especialmente desarrollado y utilizado. Así, la idoneidad del personal, como sus conocimientos y experiencias son determinantes para el logro de su adecuada gestión; del mismo modo, no se deben dejar de lado aspectos intrínsecos al ser humano, como son su motivación y compromiso para realizar adecuadamente las actividades que les son asignadas.

Estadísticamente hablando, a través del cálculo de ANOVA se determinó que las aptitudes son el indicador que mayor relación tiene con el capital humano en las unidades de investigación del núcleo salud de la Universidad del Zulia en Venezuela, demostrando que las habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, son competencias clave para la gestión estratégica en entornos universitarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. D. L. Á., Sánchez, P., y Mendoza, E. Y. (2021). Determinantes del resultado de la innovación en empresas españolas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-3), 181-192. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36501>
- Bueno, E. (Coord.), Del Real, H., Fernández, P., Longo, M., Merino, C., Murcia, C., y Salmador, M. P. (2011). *Modelo Intellectus de medición, gestión e información del capital intelectual*. Editorial de la Universidad Autónoma de Madrid, IADE-UAM.
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas (2018). *Ranking web de Centros de Investigación*. http://research.webometrics.info/es/Americas/Latin_America?page=3
- Erazo, J. C. (2021). Capital intelectual y gestión de innovación: Pequeñas y medianas empresas de cuero y calzado en Tungurahua-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-4), 230-245. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37004>

- Esteves, Z., Chenet, M. E., Pibaque, M. S., y Chávez, M. L. (2020). Estilos de aprendizaje para la superdotación en el talento humano de estudiantes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 225-235. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32436>
- Franquis, B. (27 de septiembre de 2017). Hasta 50 docentes por facultad dejan las aulas de la UCV. *El Nacional*. http://www.el-nacional.com/noticias/educacion/hasta-docentes-por-facultad-dejan-las-aulas-ucv_204683
- García, J., Paz, A., y Pinto, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(3), 219-234. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36766>
- Gil, J. (6 de abril de 2021). Así persigue y ahoga Nicolás Maduro a las universidades en Venezuela. *EE: El Espectador*. <https://www.elespectador.com/mundo/america/asi-persigue-y-ahoga-nicolas-maduro-a-las-universidades-en-venezuela-article/>
- Hernández, J., Espinoza, J. D. J., y Aguilar, M. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y Administración*, 61(1), 58-83. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.09.003>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana de Editores S.A. de C.V.
- Londoño, S. H., Sepúlveda-Aguirre, J., Echeverri-Gutiérrez, C. A., y Garcés-Giraldo, L. F. (2018). Capital tecnológico y capital humano: Contrapeso entre evolución y depreciación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 180-201.
- Macías, C., y Aguilera, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133-148.
- Martín, G., Alama, E. M., Navas, J. E., y López, P. (2009). El papel del capital intelectual en la innovación tecnológica. Una aplicación a las empresas de servicios profesionales de España. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 12(40), 83-109.
- Martínez-Garcés, J. H. (2016). Factores internos determinantes de la inversión a largo plazo en farmacias del municipio Jesús Enrique Lossada, estado Zulia. *Revista Ethos Venezolana*, 8(1), 11-22.
- Martínez, J., Durán, S., y Serna, W. (2021). COVID-19, educación en emprendimiento e intenciones de emprender: Factores decisivos en estudiantes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 272-283. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35913>
- Martínez, J., y Padilla, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 120-132. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32428>
- Ostos, E. (26 de noviembre de 2017). Aseguran que los venezolanos viven la peor crisis de salud pública de su historia. *Telam Digital*. <http://www.telam.com.ar/notas/201711/226464-venezuela-crisis-humanitaria-sanitaria-elizabethe-ostos.html>
- Pineda, J. (9 de diciembre de 2017). Casi 40% de los médicos graduados en los últimos diez años decidió emigrar, según encuesta. *Efecto-Cocuyo*. <http://efectococuyo.com/principales/casi-40-de-los-medicos-graduados-en-los-ultimos-10-anos-decidio-emigrar-segun-encuesta>
- Pizarro, I., Real, J. C., y De la Rosa, M. D. (2011). La incidencia del capital humano y la cultura emprendedora en la innovación. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(3), 139-150. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2010.09.001>
- Ramírez, D. E. (2015). Capital humano: Una visión desde la teoría crítica. *Cuadernos EBAPE.BR*, 13(2), 315-331. <https://doi.org/10.1590/1679-395114754>
- Rivero, A. G., y Dabos, G. E. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: Una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39-51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Salcedo, A., y Uzcátegui, R. A. (2021). Docentes universitarios migrantes: una mirada cuantitativa a un problema cualitativo. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, (154), 101-131. <https://doi.org/10.15178/va.2021.154.e1277>
- Tafur, V. (2020). Desarrollo y capital humano en Perú. *Revista Exégesis*, 12(1), 1-6.

- Tejedo, F. (2016). Información de los recursos intangibles ocultos: ¿memorias de sostenibilidad o informe anual? *European Research on Management and Business Economics*, 22(2), 101-109. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.06.001>
- Vázquez, O., y Zenea, M. L. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. *Cofin Habana*, 11(1), 1-11.
- Vela-Valdés, J., Salas-Perea, R. S., Quintana-Galende, M. L., Pujals-Victoria, N., González-Pérez, J., Díaz-Hernández, L., Pérez-Perea, L., y Vidal-Ledo, M. J. (2018). Formación del capital humano para la salud en Cuba. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e33. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.33>