



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,  
Volumen 9, Número 3.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1)

## **FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES: DE RECURSO HUMANO A CAPITAL INTELECTUAL**

**THE HUMAN FACTOR IN ORGANIZATIONS: FROM HUMAN  
RESOURCE TO INTELLECTUAL CAPITAL**

**Dra. Dulce María Melgoza Mendoza**

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

**Dra. Lidia Fabián Acevedo**

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i3.17651](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17651)

## Factor Humano en las Organizaciones: de Recurso Humano a Capital Intelectual

**Dra. Dulce María Melgoza Mendoza<sup>1</sup>**

[dulce\\_melgoza@uaeh.edu.mx](mailto:dulce_melgoza@uaeh.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-1229-8046>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo,  
México

**Dra. Lidia Fabián Acevedo**

[lidia.fabian@tec.mx](mailto:lidia.fabian@tec.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-3577-3404>

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de  
Monterrey, México

### RESUMEN

En la era de la globalización económica, las organizaciones deben adaptarse constantemente a los cambios impulsados por las tecnologías de la información, la innovación humana y el capital intelectual. Este último se ha convertido en un activo clave para las empresas, ya que aporta ventajas competitivas mediante la mejora de productividad, innovación y desarrollo de nuevos productos. En este contexto, *el recurso humano es esencial para optimizar la economía organizacional, pero su gestión debe equilibrar eficacia con bienestar para evitar la sobreexplotación y el agotamiento*. La ética empresarial juega un papel crucial al fomentar habilidades, conocimientos y actitudes en los empleados, promoviendo tanto su desarrollo profesional como su bienestar integral en un entorno productivo. Además, no se deben olvidar los aspectos culturales y ambientales.

**Palabras clave:** capital intelectual, trabajo cognitivo, *burnout*, ética empresarial

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [dulce\\_melgoza@uaeh.edu.mx](mailto:dulce_melgoza@uaeh.edu.mx)

# The Human Factor in Organizations: from Human Resource to Intellectual Capital

## ABSTRACT

In the era of economic globalization, organizations must constantly adapt to changes driven by information technologies, human innovation, and intellectual capital. The latter has become a key asset for companies, as it provides competitive advantages by enhancing productivity, innovation, and the development of new products. In this context, human resources are essential for optimizing organizational economics, but their management must balance efficiency with well-being to avoid overexploitation and burnout. Business ethics play a crucial role in fostering employees' skills, knowledge, and attitudes, promoting both professional development and overall well-being within a productive environment. Additionally, cultural and environmental aspects must not be overlooked.

**Keywords:** intellectual capital, cognitive work, burnout, business ethics

*Artículo recibido 15 abril 2025*  
*Aceptado para publicación: 18 mayo 2025*



## INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado en el que vivimos, es importante que las organizaciones se muestren siempre prestas al cambio, sobre todo en la actualidad, en donde predomina la era del conocimiento, fruto del constante desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la gran importancia que está adquiriendo el capital intelectual (CI) dentro de las empresas como fuente de negociación. Es interesante reflexionar como en las organizaciones han reconsiderado poco a poco la labor que realizan las personas que colaboran en ellas día con día. Esto es apremiante debido a que no ha sido una tarea fácil de asumir, sin embargo, ha ido evolucionando gradual y efectivamente gracias a investigaciones publicadas que han puesto en alto el detonador que esto conlleva. Ante este punto, las organizaciones han enfatizado en destinar especial atención en sus recursos humanos con el firme objetivo de optimizar la economía de sus organizaciones.

Hoy uno de los desafíos que enfrentan los dirigentes de las organizaciones, entre otros factores, es la dirección de recurso humano hacia una labor encaminada a alcanzar la eficacia y la eficiencia. Es decir, no solo es pieza clave reconsiderar el trabajo de su personal sino también es fundamental plasmar el capital intelectual como un activo intangible desde una perspectiva clave para el crecimiento de sus negocios. El capital intelectual representa una ventaja competitiva para una organización al aportar un valor añadido en forma de propiedad intelectual y recursos humanos. Las empresas pueden aprovechar estos recursos para mejorar su productividad y obtener ventajas frente a sus competidores. Entre sus ventajas se encuentran la reducción de costes, el aumento de la productividad, la mejora de la calidad de los productos y servicios, la innovación y el desarrollo de nuevos productos y procesos, así como la creación de marcas y la mejora de la imagen de marca.

Dentro de este contexto es importante reconocer el desarrollo del trabajo cognitivo. Este consiste en aumentar la productividad en las empresas bajo la idea de la motivación. El peligro estriba en el exceso de positividad, ya que el hecho de “ponerse la camiseta” puede derivar en otro exceso, el del rendimiento, el agotamiento, el *burnout*. Debido a esto, se puede generar la sobreexplotación del capital humano. ***Por eso es necesario encontrar un equilibrio entre la mejora de la productividad y el bienestar del trabajador.*** Un elemento clave, en este sentido, es la generación de espacios para que los colaboradores encuentren momentos de esparcimiento, tanto físico como intelectual en función de la



mejora de las destrezas y el incremento de la rentabilidad. Ante estas exigencias de la sociedad de la productividad, en la era de la globalización, la ética empresarial, como factor universal, es clave para formar las habilidades, conocimientos y actitudes del recurso humano al mismo tiempo que se fomenta el cuidado integral de la persona.

### **Desarrollo**

El recurso humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución. Este mecanismo común es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse y se debe comparar (González, 2005) y en las organizaciones ésta puede estar medida ya sea en los servicios o productos ofrecidos a los clientes, como lo ha expresado González ser competitivo es más que ser productivos y ser rentables, ello debido a que la competitividad es el premio que el mercado como juez da a las decisiones y acciones que se lleven a cabo en las organizaciones, lo cual se ve reflejado en la consecución de las metas establecidas.

Para Herrera Gómez la gestión del recurso humano se constituye en un “conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas dentro del esquema organizacional” (2001, p. 48), para lo cual podría decirse entonces que la dirección de la organización debe centrar sus esfuerzos en el logro de los objetivos y metas propuestas en un tiempo determinado, de forma conjunta y en consonancia con el personal. Así mismo, es importante resaltar que la empresa debe preparar a las personas tanto para la calidad como para el mejoramiento continuo, puesto que éstas deben tener sensibilidad, formación, fijación y control de los objetivos corporativos, para conseguir el cambio de actitudes necesario y comenzar la implementación de las normas ISO (Montoya, 2007).

Por su parte, el capital intelectual, Edvinsson (1997) lo explica mediante una metáfora: “una corporación es como un árbol, hay una parte que es visible (las frutas) y una parte que está oculta (las raíces); si sólo te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y profundas”. Si trasladamos esto a una empresa, los frutos son los resultados financieros y las raíces son el capital intelectual, así que no deben concentrarse solo en dichos resultados e ignorar los valores escondidos, porque entonces la organización no subsistiría en largo



plazo.

En este mismo contexto, Schemerhorm (2008) considera que “el capital intelectual está representado por la suma total de conocimientos, pericia y energía que proporcionan los miembros de una organización” (p.20). Es preciso decir que, a pesar de los grandes avances tecnológicos, el recurso humano continúa siendo indispensable para que las organizaciones funcionen correctamente, unificando conocimientos, experiencia, dedicación y manteniéndose vigente ante los constantes cambios y fortaleciendo la capacidad humana para obtener resultados de alto desempeño, a pesar de los esfuerzos por reducir la cantidad de personas dentro de las organizaciones.

El capital intelectual está compuesto por tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional, como se desglosa a continuación.

### **Capital humano**

El capital humano ha sido definido como generador de valor y fuente potencial de innovación para la empresa, es decir, es de donde parten las ideas de la organización (Viedma Martí, 2003). Es así como se puede discernir que los activos centrados en el individuo representan las diferentes cualidades que tiene una persona y que le hacen ser una persona distinta a los demás; vislumbran entre ellos: su habilidad colectiva, la capacidad creativa, la pericia para resolución de problemas, su liderazgo y la capacidad empresarial que por lo general tienen todos los integrantes de una empresa.

### **Capital estructural**

Es otra de las dimensiones del capital intelectual y hace alusión al conocimiento que la empresa ha podido internalizar y que permanece en la organización, ya sea en su estructura, en sus procesos o en su cultura y aun cuando los empleados abandonan ésta que, por este motivo, es propiedad de la empresa (Edvinsson, 1997). Es decir, el capital estructural se subdivide en dos categorías; en primer lugar, se habla del capital organizativo que encasilla todo lo relacionado a la cultura organizativa, planificación y control; y, en segundo lugar, se encuentra el capital tecnológico que, como su nombre lo indica, describe todos aquellos conocimientos de origen técnico que son fruto de la investigación y el desarrollo.

### **Capital relacional**

El capital relacional es la percepción de valor que tienen los clientes cuando hacen negocios con sus proveedores de bienes o servicios (Petrash, 1996). Se puede decir que algunos indicadores que muestran



el desarrollo de este capital dentro de la organización son: el índice de repetición de los clientes, la cuota de mercado o el número de alianzas establecidas con otras organizaciones. (Petrash, 2001).

Así pues, la empresa no es un ente aislado, sino por el contrario se relaciona con el exterior, y establece su relación con todos los grupos de interés, por lo tanto, constituye el valor agregado que posee la organización como agente que se relaciona con el entorno que le rodea. En este contexto es importante hacer mención que el Capital humano y capital intelectual son dos conceptos relacionados, pero tienen diferencias relevantes:

➤ El capital humano se refiere a los conocimientos, habilidades y experiencias de los empleados de una organización. Se trata de un activo intangible que se encuentra en las personas, y puede ser desarrollado a través de la educación, el entrenamiento y la experiencia laboral. El capital humano se mide generalmente en términos de la capacitación, la experiencia y la productividad de los colaboradores.

➤ El capital intelectual, por otro lado, se refiere a un conjunto más amplio de activos intangibles, que incluyen el conocimiento y la experiencia de los colaboradores, pero también otras formas de propiedad intelectual, como patentes, marcas comerciales, diseños, procesos y sistemas. El capital intelectual se puede medir en términos de propiedad intelectual registrada, así como en términos de la capacidad de la empresa para innovar, aprender y adaptarse.

En este sentido, se puede decir que el capital humano es una parte del capital intelectual, que se refiere específicamente a los conocimientos y habilidades de los colaboradores de la empresa, mientras que el capital intelectual es un concepto más amplio que abarca otros tipos de activos intangibles además del capital humano. En síntesis, ambos son importantes para el éxito de una compañía y deben ser gestionados adecuadamente para mantener la ventaja competitiva.

Es así como el capital intelectual puede ser un factor clave en la ventaja competitiva de una empresa debido a que son el activo de conocimiento central en las estrategias para lograr de forma sistemática los siguientes procesos:

1. Innovar más rápidamente
2. Ofrecer productos y servicios de mayor calidad
3. Fomentar la lealtad del cliente a través de relaciones sólidas



#### 4. Atraer y retener a los mejores empleados

##### **El trabajo cognitivo**

La innovación humana y, como consecuencia, el progreso tecnológico ha obligado a las empresas a competir con otras, tanto en un sentido local como global. Por eso, la eficacia y la eficiencia son factores determinantes para que las empresas sean más competitivas frente a otras. A esto se debe la necesidad del desarrollo constante del capital intelectual, es decir, enfocarse en el trabajador cognitivo.

De acuerdo con Franco Berardi Bifo (2003), el trabajo cognitivo se vincula con el proceso de producción conectado a la red. Debido a esto, las empresas han utilizado infraestructura tecnológica para impulsar interfaces técnicas que proyecten significación sobre la realidad; es decir, aquello que impulsa el crecimiento y vuelve competitiva una empresa. Para este autor, en la era de la globalización, “No cabe duda de que Internet se ha convertido en una infraestructura indispensable para la producción y la realización del capital” (Berardi, 2003, p.15).

Además, el trabajo cognitivo, Según Xabier Cava Gómez (2012), puede comprenderse en dos sentidos. Por un lado, lo relaciona con las condiciones materiales: tecnología y la disposición del trabajador. Por otro lado, se vincula con la inteligencia colectiva, la utilización de la información que circula constantemente y en abundancia gracias a las tecnologías de la información y que genera un tipo de plusvalía.

Debido a esto, las competencias digitales son una de las piezas centrales en el desarrollo del capital intelectual. Para Irlesa Indira Sánchez-Medina, Jaime Malqui Cabrera Medina y David Stiven Cristancho-Aya, “Desarrollar competencias digitales implica no solo adquirir habilidades técnicas, sino también cultivar un pensamiento crítico que permita discernir información precisa de la desinformación en la vasta cantidad de datos disponibles en línea (Sánchez-Medina, Cabrera-Medina y Cristancho-Aya, 2024, p.77). El capital intelectual que ha desarrollado las competencias digitales trabaja de forma colaborativa, está activo en las redes sociales, sabe manejar recursos digitales, así como comparte y selecciona información en la red. Así, las empresas para lograr se más competitivas forman al capital humano en función a siete competencias básicas:



### **1. Gestión de la información**

Navegar por internet, buscar recursos, saber rastrear y organizar la información.

### **2. Comunicación digital**

Estar familiarizado con herramientas como redes sociales y correo electrónico. Es decir, todo lo que conlleva envío de archivos, lenguaje, etiquetado.

### **3. Trabajo colaborativo**

Trabajar de forma remota, participar en reuniones de trabajo por videoconferencia y saber manejar documentos compartidos.

### **4. Liderazgo digital**

Generar contenido en canales y redes sociales.

### **5. Resolución de problemas técnicos**

Seguridad digital para evitar intentos de estafa, posibles virus o vulnerabilidad de datos sensibles, tanto propios como de los clientes.

### **6. Manejo de la Big data**

Capacidad para obtener información relevante y procesar gran cantidad de datos para la toma eficiente de decisiones de la empresa.

### **7. Bienestar digital**

Mantener un equilibrio saludable que permita saber cuándo estar conectado y cuándo desconectarse de lo laboral.

Al trabajador cognitivo, por lo tanto, lo caracterizan las habilidades para estar conectado y actualizado en las necesidades del entorno local y global. En consecuencia, el trabajador cognitivo está, de acuerdo con Xabier Cava Gómez (2012), activo en la “vida de la mente”; es decir, vinculado con la “inteligencia colectiva: la red interconectada de conocimientos, códigos comunicativos, prácticas lingüísticas, relaciones sociales y sentimientos en continua circulación e intercambio” (p. 117).

Esta característica cognitiva del capital intelectual también conlleva la capacidad de comprender el entorno multicultural y las afecciones ambientales, ya que la red muestra sinergias culturales, técnicas y comunitarias.



## ***Burnout***

En relación con la formación del capital intelectual, los directivos de las empresas deben ser conscientes de que en el cumplimiento del objetivo de destacar de las demás, rivalizan saberes, competencias y creatividad. Esto puede ser un factor negativo si no se desarrollan métodos para que el capital humano logre enfrentar la presión competitiva, ya que puede estar sometida a una aceleración de estímulos que derivan en ambiente de estrés constante y en el exceso de positividad.

De acuerdo con Byung-Chul Han (2017), las sociedades contemporáneas sufren de una excesiva positividad conducida a una sociedad del cansancio. La frase «Yes, we can» (Han, 2017, p. 37) caracteriza a la sociedad del rendimiento que se niega a decir que no puede en favor de la productividad. Esto se debe, sobre todo, al sentido de competencia, a los continuos proyectos y las iniciativas; por lo que la sociedad produce individuos agotados, con *burnout*. En pocas palabras, el *burnout* es un tipo de estrés relacionado con el exceso de trabajo, el desgaste emocional y físico, que involucra, de acuerdo con Diana García (2022) y Adolfo Montañez (2019), lo siguiente:

1. Excesivas cargas de trabajo
2. Alto grado de exigencia y presión del tiempo de entrega
3. Múltiples y diferentes actividades
4. Largas jornadas laborales
5. No contar con la información necesaria para las funciones desempeñadas
6. Ambigüedades en el rol
7. Mal clima laboral
8. Falta de motivación guía por parte del líder
9. Indicaciones contradictorias o poco claras
10. Miedo a perder el trabajo

Además, en la cultura que se ha generado en torno a la globalización, la creatividad excesiva en la red, el flujo de información constante, el capital intelectual desarrolla, a nivel profesional, deseos de destacar, búsqueda de la perfección, la autoexigencia y “la explotación a la que uno mismo se somete es mucho peor que la externa” (Han, 2017, p. 3). Así, pues, el *burnout* puede sintetizarse como un proceso que comienza con la tensión entre las expectativas del individuo o ideales y la realidad de la dinámica



ocupacional (Montañez 2019).

El burnout, la excesiva positividad y la frase «Yes, we can», que se ha vuelto parte de la cultura, son de las principales razones por la que las empresas deben considerar al capital intelectual como su prioridad, ya que son la base de su progreso, producción y efectividad. Debido a esto, están obligadas a buscar un balance entre la productividad y la salud de los colaboradores. En consecuencia, la ética empresarial es clave en el binomio empresa competitiva y crecimiento saludable del capital intelectual (bienestar integral).

### **Ética empresarial**

En torno a la globalización, las empresas que han logrado sobrevivir frente a un sinnúmero de negocios, compañías e instituciones que van surgiendo son aquellas que integran valores que forjan una cultura laboral y asumen una responsabilidad social. De acuerdo con Josep Miralles Massanès (2005), la empresa se ha convertido en un actor social que debe contribuir al desarrollo humano. Aunado a esto, Adela Cortina (et.al., 1994), señala que la ética empresarial conlleva un balance económico, social y medioambiental que debe contribuir al crecimiento paralelo de la economía, la cohesión social y la protección de los recursos naturales.

Por tanto, la ética empresarial se comprende como un proceso que integra “los retos de la gestión teniendo en cuenta su dimensión humana, es decir, los valores que van implicados en las decisiones, las consecuencias que tales decisiones tienen en las personas y grupos involucrados en la empresa (*stakeholders*), la contribución de la empresa al bienestar del entorno comunitario y a la gobernabilidad de la sociedad” (Miralles, 2005. p.52). Sus ventajas son:

1. Incrementar la motivación para el trabajo
2. Aumentar la satisfacción de los colaboradores
3. Generar cohesión cultural
4. Mejorar la imagen de la empresa
5. Evitar o controlar los casos de corrupción

En relación con el capital intelectual, algunas estrategias organizacionales que se pueden considerar para lograr un balance entre la productividad y la salud mental y física son, de acuerdo con Diana García (2022):



### **1. Intervenciones transversales**

Generación de espacios sanos para el equilibrio del bienestar integral, así como medir constantemente el ambiente laboral y el clima organizacional.

### **2. Retroalimentaciones**

Brindar información al trabajador sobre su actividad laboral para generarle tranquilidad y seguridad sobre lo que realiza correctamente y lo que debe realizar para mejorar profesionalmente.

### **3. Programas de desarrollo**

Dar oportunidades de crecimiento para motivarlos a mejorar en sus funciones y lograr su desarrollo personal y profesional.

### **4. Monitorear el rol de los líderes directivos**

Incentivar a los líderes generando buenas experiencias laborales que impulsen su crecimiento profesional e impacten positivamente en los colaboradores a su cargo.

En torno a la responsabilidad social de las empresas se puede afirmar que la mejor estrategia para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y de solución al *burnout* es la prevención. Esto porque en las últimas décadas se ha demostrado que es difícil reparar el daño físico debido al agotamiento laboral, “pues ante el deterioro de su salud, la persona se sumerge en la angustia y ve como único consuelo las esperanzas que el profesional sea capaz de darle” (Marrero, et. Al., 2006).

En relación con los programas de desarrollo, las empresas han utilizado la gamificación para mantener motivados a sus trabajadores y lograr un mejor desempeño y estabilidad emocional. La gamificación consiste la aplicación de los principios del juego en ambientes laborales para incrementar la motivación (Deterding, Dixon, Khaled y Nacke, 2011). Los objetivos son:

#### **1. Promover el trabajo en equipo:**

Se premia a los ganadores y se fortalecen las relaciones entre los trabajadores.

#### **2. Desarrollar habilidades**

Los programas de gamificación relativos a la capacitación son útiles para hacer que los trabajadores desarrollen el liderazgo, mejoren en el manejo del estrés, habilidades de comunicación y habilidades de negociación.



### **3. Mejorar la imagen de la empresa**

La implementación de técnicas creativas, además, atrae la atención de clientes potenciales, con lo que puede favorecer el aumento de ingresos en cualquier tipo de empresa.

### **4. Aumentar la motivación**

Gracias al sistema de logros, objetivos y metas se fomenta una motivación responsable de aumentar la productividad en el equipo.

### **5. Mejorar la comunicación**

El diálogo entre pares y con los jefes se vuelve mucho más fluida.

Algunos elementos esenciales del juego para aplicarse en las empresas son:

#### **1. Libertad para equivocarse**

Anima a experimentar riesgos.

#### **2. Retroalimentación**

Dirige el avance del usuario a partir de su comportamiento. Suele ser inmediata,

#### **3. Cooperación y competencias**

Anima a los jugadores a aliarse para lograr un objetivo común antes que los demás.

#### **4. Recompensas**

Motivan la competencia y el sentimiento de logro. Son bienes recibidos en el juego para acercarse al objetivo de este.

#### **5. Estatus visible de todos para todos**

Permite que todos los participantes tengan presente su avance y el de los demás para generar reputación, credibilidad y reconocimiento.

#### **6. Restricción de tiempo**

Introduce una presión extra que puede ayudar a concretar los esfuerzos para resolver una tarea en un periodo determinado.

#### **7. Progreso**

Permite que el jugador, conforme avanza en el juego, desarrolle habilidades cada vez más complejas o difíciles.



## **8. Sorpresa**

Se pueden incluir elementos inesperados en el juego para mantener a involucrados a los jugadores.

Como parte del desarrollo continuo del capital intelectual, la gamificación funciona como una herramienta para mantener motivado al personal y generar espacios de confianza y de mutua cooperación. Asimismo, impulsa la efectividad sin generar agotamiento físico ni desgaste emocional, ya que genera pertenencia. Por tanto, la ética empresarial es la base para el desarrollo del capital intelectual, ya que busca articular su propio beneficio económico en un contexto ético y social.

## **CONCLUSIONES**

Las organizaciones han valorado que la empresa de hoy no es la empresa de ayer por consiguiente es relevante transformar la visión, desde la economía, propiamente a la economía humana, desde el capital de trabajo hacia el desarrollo y la potencialización del Capital Humano, el cual es la fuente principal de creación de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo para la organización. Finalmente, se sugiere seguir realizando investigaciones donde se aprecie el impacto desde una perspectiva de recurso humano a capital intelectual.

En este sentido, es esencial que las organizaciones inviertan en la formación, capacitación y desarrollo de sus trabajadores, y establezcan estrategias efectivas para mejorar su capital humano. Asimismo, las organizaciones deben romper con los paradigmas donde los activos se limitan a lo material y a los objetos físicos, el conocimiento debe empezar a jugar un papel importante como activo organizacional, es decir, debe convertirse en capital intelectual capaz de generar rentabilidad.

Por otro lado, es importante que los procesos de generación de capital intelectual en las organizaciones sean direccionados por personas con capacidades de liderazgo, capaces de influir transformacionalmente sobre los colaboradores y que sean partícipes activos en los procesos de adquisición de conocimiento y capacitación continua de los mismos, para que el capital intelectual se materialice en la organización, debido a que es indispensable tanto la gestión como el compromiso.

Las funciones sociales y económicas que se producen en la globalización exige fomentar buen clima organizacional y ambiente laboral estable en el que, además, se practiquen y transmitan valores positivos para el alcanzar de forma óptima los objetivos de la empresa y de forma respetuosa con todas las personas que participan en los diversos procesos, tanto de forma interna como externa a la empresa.



Debido a esto, la ética empresarial es fundamental, ya que si centra en el bienestar integral del capital humano, se puede evitar el *burnout*. Por lo tanto, se puede concluir que el capital intelectual debe operar en condiciones de igualdad en generación de proyectos (de acuerdo con su rol), se le debe dar la oportunidad de generar propuestas de innovación y debe fortalecerse el crecimiento continuo, tanto en lo profesional como en lo personal.

Finalmente, una práctica exitosa para el cuidado de la persona en las empresas puede ser el uso de la gamificación. Con esta se puede motivar la cooperación, facilita desarrollar la confianza entre los colaboradores, genera momentos y espacios de esparcimiento y da la oportunidad para construir reputación, credibilidad y reconocimiento. Por último, se debe considerar que el capital intelectual requiere de incentivos constantes para mantenerse motivado y lograr balancear la productividad laboral y la salud física y mental. En consecuencia, el objetivo de las empresas debe ser el bienestar integrar de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berardi Bifo, F. (2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid, España: Editorial Traficantes de Sueños.
- Cava Gómez, X. (2012). El trabajo cognitivo en el pensamiento operaista italiano. *OXÍMORA REVISTA INTERNACIONAL DE ÉTICA Y POLÍTICA* Núm. 1. Otoño 2012. ISSN 2014-7708. Pp. 115-133.
- CORTINA, A., Conill, J., Domingo, A., García-Marzá, D. (1994). *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Madrid, Trotta.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., y Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining “gamification”. En *Memorias del 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments*, pp. 9–15. doi: 10.1145/2181037.2181040
- Edvinsson, L., Malone, M. (1997) *Intellectual Capital*. New York: Harper.
- Edvinsson, L. (1997): “Developing intellectual capital at Skandia”, *LongRange Planning*, Vol. 30, No. 3, pp. 366-373.
- González, R. (2005). *Creando valor con la gente*. México: Norma.
- García, D. (2022). Burnout labora. Qué es y cómo evitar que el trabajo te agobie. *Revista Digital*



*Conecta*. Tecnológico de Monterrey.

Han, Byung-Chul. (2017). *La sociedad del cansancio*. Traducción de Arantzazu Saratzaga Arregi y Alberto Ciria, Editorial Herder, Barcelona.

Herrera Gómez, N. (2001). *El recurso humano: factores estratégicos de desarrollo organizacional*. Tesis para optar al título de Magíster en administración. Medellín: Universidad Eafit.

González Marrero, Adamara; Oramas Viera, Arlene; Alvarez Porben, Santiago; Oliva Oliva, Elizabeth. (2006). EL SÍNDROME DE BURNOUT. UN DESAFÍO ÉTICO PARA ALCANZAR LA EXCELENCIA EN ENFERMERÍA. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, vol. 5, núm. 4, octubre-diciembre, pp. 1-4. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana Ciudad de La Habana, Cuba.

Miralles Massanès, J. (2005). Ética empresarial y globalización. *icade*. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, nº 64, enero-mayo 2005, ISSN: 02 12-7377

Montoya Agudelo, C. (2007). *Mejoramiento continuo aplicado a bibliotecas especializadas de instituciones públicas dirigidas por personal idóneo*. Tesis para optar al título de Magíster en Gestión Pública. Posadas, Misiones, Argentina: Universidad Nacional de Misiones - Facultad de Ciencias Económicas.

Montañez Martínez, A. (2019). Síndrome de *burnout*: cultura organizacional y derechos laborales. *Hechos y Derechos*, vol. 15, núm. 83, septiembre-octubre, Universidad Nacional Autónoma de México.

Petrash, G. (1996): "Dow's Journey to a knowledge value management culture", *European Management Journal*, Vol. 14, No. 4, pp. 365-373.

Petrash, G. (2001): "Gestión de los activos intelectuales", en Sullivan, P.H. (eds.), *Rentabilizar el capital intelectual. Técnicas para optimizar el valor de la organización*, Barcelona, Paidós empresa.

Sánchez-Medina, I.I; Cabrera-Medina, J. M; Cristancho-Aya, D.S. (2024). Competencias digitales. *Tecnología en Marcha*. Vol. 37, número especial. Julio, 2024. XI Congreso Internacional en Inteligencia Ambiental, Ingeniería de Software, Salud Electrónica y Móvil (AmITIC). Pág. 75-80



Schermerhorn, I.; HUNT, J. Y OSBORN, R. (2008). Comportamiento organizacional. México. Editorial Limusa.

Viedma, J.M. (2003). Los pasivos intangibles y el Capital Intelectual en la universidad pública española. Congreso Internacional Virtual de Intangibles, Psicología, Derecho, Contabilidad: nuevas vías de interdisciplinariedad. Disponible en: <http://www.rediris.es/list/info/act-int.es.htm>. [consultado: Mayo de 2017].

