

## 9.7.

### **Título:**

**Capital intelectual vinculo estrategico de la humanización empresarial en contextos universitarios**

### **Autor/a (es/as):**

Chirinos, Angel Nava [Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”]

Chirinos, Misleida Nava [Universidad Nacional Experimental ”Rafael María Baralt” UNERMB]

Guere, Maria Nava de [Investigador Independiente]

Nava, Roland [Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”]

Blanco, Humberto [Universidad rafael Belloso Chacin]

Schlaefli, Pedro [Camara de la Construcción Estado Zulia – Venezuela]

### **Resumo:**

La investigación estuvo dirigida a determinar el capital intelectual como vinculo estratégico de la humanización empresarial en contextos universitarios. El estudio fue dirigido bajo un enfoque de tipo descriptivo, de diseño transaccional, no experimental de campo. Para recolectarla información, se utilizó un cuestionario conformado por 49 ítems con respuestas escala lickert. La validez del instrumento se realizó con el juicio de diez expertos en la materia. La confiabilidad fue determinado mediante el coeficiente alfa de cronbach reflejando un resultado de 0.80 (80%). Para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva que permitió llegar a la siguiente conclusión: Para el Capital, los conocimientos y las capacidades humanas son activos, y como en las máquinas, equipos o instalaciones, se invierte y se rentabiliza a lo largo de un período de tiempo. El Capital Humano visto así, no es nada humano, ni tampoco es capital de la persona en la sociedad capitalista; es tan inhumano como cuando se concibió la Organización en términos mecánicos, puesto que concibe como parte del Capital aquellos elementos más tangibles o mensurables de la persona, la riqueza de la persona en función de la aplicación del conocimiento al potencial productivo de la empresa, en su innovación. Donde las universidades juegan un papel preponderante en la formación de competencias y habilidades con visión humanista del talento humano, que focalizara las mismas en la generación de competencias diferenciadoras en los contextos empresariales en los cuales, el nuevo hombre, hacen vida productiva.

**Palavras-chave:**

Capital, intelecto, humanización, universidad.

**Introducción:**

El contexto universitario, logra con su accionar involucrar acertadamente, las relaciones de fraternidad necesarias entre el entorno tanto internos como externos que hacen vida en ella, producto de su razón de ser, lo que para las comunidades es, una manera acertada de lograr la humanización como un vínculo estratégico, que capital intelectual utiliza con la finalidad de lograr en el contexto universitario, la humanización requerida, para ser de una u otra forma transferida al sector empresarial, como eje fundamental de su desarrollo humano el cual redundara en la calidad de sus servicios y/o productos que esta ofertan al mercado, con la eficacia requerida.

El proceso evolutivo aunado a los cambios que han sufrido las organizaciones incluyendo las de educación universitaria, ha conllevado a que los individuos se conviertan en el activo más valioso dentro del contexto productivo, bien sea de bienes o servicios, resaltando y respetando sus costumbres, cultura, principios, valores, sin dejar a un lado sus creencias religiosas así como sus afiliaciones políticas, englobando así la cultura social del individuo, hecho que permite dar paso con buen pie al proceso de humanización dentro del sistema administrativo de cualquier organización, bien sea pública o privada.

Bajo esta óptica, se da inicio a la visualización del individuo amparada bajo una concepción biosicosocial, reconociendo su condición humana dentro del contexto organizacional, desechando la costumbre mal concebida de visualizar al individuo como una maquina más que conformaba el cumulo de equipo que forman parte de los activos reales de la organización en la cual brindan sus servicios, logrando con esta concepción mantener la inserción del hombre en los procesos gerenciales y administrativos que conllevan al proceso productivo, con conciencia humanística, reconociendo la formación de sus valores, los cuales se han ido fortaleciendo en su trayectoria dentro del contexto social en el cual se incluye la familia, contexto este ultimo en el cual surgen al igual que se desarrollan sus primeras y más fuertes concesiones en lo que se refiere a la honestidad, respeto, responsabilidad, entre otros principios y/o valores, como cualidades que lo caracterizan como un ser netamente humano, con ética personal y profesional, lo que justificara su acción humanitaria dentro de los procesos en los cuales hace vida organizacional, así como personal y familiar, favoreciendo todo esto a la instauración del proceso de humanización que se desea asentar y perpetuar dentro de las organizaciones de cualquier índole.

Respondiendo así con las exigencias del entorno, al lograr mediante la incorporación espontanea de los responsables de propiciar, el que los procesos productivos y/o administrativos, se orienten

a que el capital intelectual que poseen respalden la humanización organizacional, como una estrategia que permitirá el arraigo y profundización que necesitan para generar y desarrollar competencias diferenciadoras que los conlleven a su permanencia en el entorno en el cual hace vida universitaria, perfilándose como organizaciones de ejemplo significativo para dar inicio del proceso de humanización en cualquier organización que desee incursionar en esto.

En aras de visualizar las ventajas que este trae tanto dentro como fuera de las organizaciones que lo practican, al convertir su activo humano, en hombre y mujeres consientes, responsable socialmente, resaltando sobre todo que se manifiestan muy dados a la búsqueda del bien común, actitudes estas, que se perfilan como una característica de gran relevancia que diferencian el accionar administrativo que ejercen el conglomerado empresarial en los contextos universitarios, totalmente humanizados.

Según, Nava, Morales, García, Morales y Farias (2011), en Venezuela, donde las Instituciones Universitarias Públicas, son asumidas bajo la política de Estado, emanada a través de la ley de Universidades, son caracterizadas por ser una comunidad de intereses comunes, orientada a realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia, donde cuyas actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber, mediante la investigación y la enseñanza, a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso.

Es así como los entornos universitarios, al ser asumidos como productores y/o generadores de conocimiento, en orden a satisfacer las necesidades del entorno, requieren hacer el uso efectivo de su talento intangible, como lo son los docentes - facilitadores, los cuales según lo planteado anteriormente en la ley de universidades, representan y enfatizan la comunidad organizada tendiente a desarrollar ciencia y tecnología, haciendo uso de la innovación que les permita la creación de conocimiento, el cual debe ser difundido al contexto social en el cual hace vida académica, asumiendo la socialización como elemento determinante de la humanización del contexto académico.

## **Situación de Análisis**

### **La humanización**

Al hablar de humanización necesariamente salta a la vista el término socialización, ya que este último es la fuente principal para el surgimiento de la humanización. Por socialización se entiende el proceso, por medio del cual el individuo aprende a desenvolverse en una sociedad determinada. El agente socializador será la sociedad en su conjunto a la manera holística, o cualquier otro elemento o elementos de la sociedad. Foro de Ciencias Sociales (2002).

En el referido foro se define la humanización como el proceso que explica el hecho de la evolución del hombre, (desde el primate ya desaparecido hasta el nuevo hombre social e integrado) La humanización, por tanto, explica el proceso de transformación, formación, conformación del mono en el hombre actual. Manifestando que según los antropólogos se puede explicar la humanización a través de la técnica de la socialización. Así las diferentes acciones sociales adquiridas y desarrolladas por el hombre fueron marcando cambios en la forma de socialización.

En este sentido hace preponderante enfatizar que el nuevo hombre social acciona sobre la base de una serie de aspectos, fenómenos o características tales como sus competencias, habilidades y destrezas que focalizan su accionar. Sin embargo el nuevo contexto de humanización orienta al individuo hacia un accionamiento guiado por nuevos aspectos tales como la creencia social, la condición de dogma y fe, así como la convicción propia del saber hacer, fundamentado en la condición lúdica de su contexto social donde la cultura, las condiciones de aprendizaje familiar (educación de hogar) generan en él un nivel de aprendizaje significativo que crea en el, los aspectos diferenciadores del nuevo individuo en su contexto social.

Así las organizaciones deben visualizar el individuo sobre la base de un elemento que genera valor agregado no visualizando como un instrumento o recurso sino como un talento que genera productividad y efectividad sobre la base de condición de aprendizaje académico aunado a su condición lúdica de su ambiente social.

Actualmente las organizaciones se mantienen en una constante incorporación de aspectos o características que les permitan mantenerse a la par de los avances o constantes cambios que se generan en ellas a nivel mundial, a las cuales no pueden estar a espaldas por correr el riesgo de salir del sistema en ocasiones hasta sin darse cuenta, uno de estos aspectos o características se define como capital intelectual el cual está directa y estrechamente relacionado con el talento o recurso humano que conforman la plataforma laboral de las mismas.

Aun cuando el capital intelectual dentro de ellas no es nada nuevo siempre ha estado presente, hasta el punto que ninguna organización puede funcionar si este tipo de capital, el valor de esta herramienta organizacional es de incalculable valor para el logro de los objetivos, lo que se traduce en bienestar laboral y beneficios económicos para la estructura organizativa como tal, razón por la cual en todo momento los gerentes, jefes, directores o cualquiera sea la denominación que se le asigne a los responsables de dirigir los destinos institucionales u organizacionales, se encuentran en la constante búsqueda de familiarizarse con sus capital intelectual, profesar la empatía, manifestar su interés en propiciar lazos de amistad, facilitar la superación de su personal, entre otros.

Dando pie con esto el abrir las puertas que sustentaran el tan anhelado para muchos proceso de humanización organizacional en contexto universitario, por considerar que el sector universitario son organizaciones o instituciones claves para lograr la humanización tanto dentro como fuera del ámbito laboral, y que el mismo sea traspolado a la sociedad en general.

Con estos tan transitados términos como lo es el capital intelectual y la humanización se considera necesario hacer referencia a la mezcla de activos, tanto materiales, de planta física, financieros y los más importes el capital intelectual como los agentes que unidos acertadamente aun cuando en alguna ocasiones con disparidad o diferencias considerable permiten el funcionamiento de las empresas u organizaciones.

Resulta relevante el hecho de destacar que así como las organizaciones han experimentado cambios significativos para bien de su colectivo, también es cierto que se encuentra presente un fenómeno que entorpece su normal funcionamiento impidiendo a pasos agigantados el desarrollo deseado por su principales propietarios y anhelado por su capital intelectual, así como en el entorno en cual se desarrolla, en virtud que el crecimiento organizacional favorece a uno directamente pero para otros indirectamente, reflejado en el bienestar y desarrollo de la comunidad que se encuentra a su alrededor.

El fenómeno de la deshumanización que ha experimentado las organizaciones ultimarte, se puede considerar como una de las razones principales que contribuyeron a que estas fuesen cada día menos sensibles a las exigencias, deberes, beneficios y condiciones laborales de su capital intelectual, al igual que no tomaban en consideración las situaciones de la sociedad de su entorno, logrando con esto extinguir cualquier señal de humanización que pudiese quedar en el ámbito organizacional, dando paso a que los directivos o dueños de las empresas colocaran todo su interés en el proceso productivo, olvidándose de la condición humana de quienes lo hacen posible, sin percatarse que la tecnología de nada sirve sin la presencia y accionar del talento humano, y solo con la unión de la tecnología y estos se hará posible el proceso productivo.

### **Capital intelectual**

Para efecto de los autores el capital intelectual es el recurso o activo de mayor valor y relevancia con el que cuenta cualquier organización, por ser este el motor o combustible principal que mueve toda la organización, sin distingo alguno, haciendo uso de sus capacidades intelectuales y sus habilidades laborales.

Dicha afirmación da pie para definirlo como una mancomunidad constituida según los términos contable por activos intangible con los que cuenta la organización, y que no son reflejados en los estados financieros contables, sin dejar de reconocer que actualmente son propiciadores de valor agregado en términos productivos, con una gran visión futurísticas, haciendo uso de los

conocimientos individuales y colectivos que se encuentra en el seño organizacional, lo que permite la consecución en el tiempo establecido de los objetivos que se desean alcanzar, por contar con el potencia que posee cada empleado.

Para, Alles (2008), define el Capital Intelectual como material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor. Es fuerza cerebral colectiva. Es difícil de identificar y aún más de distribuir eficazmente. Pero quien lo encuentra y lo explota, triunfa. El mismo autor afirma que en la nueva era, la riqueza es producto del conocimiento. Éste y la información se han convertido en las materias primas fundamentales de la economía y sus productos más importantes.

Según Brooking (2007), el capital intelectual de una empresa puede dividirse en cuatro categorías:

- Activos de mercado (potencial derivado de los bienes inmateriales que guardan relación con el mercado).
- Activos de propiedad intelectual (know-how, secretos de fabricación, copyright, patentes, derechos de diseño, marcas de fábrica y servicios).
- Activos centrados en el individuo (cualificaciones que conforman al hombre y que hacen que sea lo que es).
- Activos de infraestructura (tecnologías, metodologías y procesos que hacen posible el funcionamiento de la organización).

### **Clasificación del Capital Intelectual según varios autores**

División, bloques o componente son los términos utilizados por estos autores para clasificar o dar a conocer los tipos de capital intelectual, que según ellos se encuentran o identifican dentro de las organizaciones.

<i>Edvinsson y Malone (2005) el capital intelectual se <b>divide</b> en:</i>	<i>Steward (2007) divide el capital intelectual en tres <b>bloques</b>:</i>	<i>Euroforum (2004), citado por Brooking (2007). El Capital Intelectual se <b>compone</b> de:</i>
Capital Humano Capital Estructural Capital Clientela. Capital Organizacional. Capital Innovación. Capital Proceso.	Capital Humano. Capital Estructural. Capital Cliente	Capital Humano. Capital Estructural. Capital Relacional.

Fuente: Investigadores 2012

Resalta el hecho de que los tres autores citados, coinciden en que se visualizan en todo momento el Capital Humano y el Estructural, soportando esta coincidencia en que el proceso de humanización dentro de las organizaciones es la más acertada opción o estrategia, que en la actualidad deberían asumir las organizaciones, considerando como tercera opción de relevancia el capital cliente el cual es asumidos por Edivinsson y Malone (2005) y Steward (2007).

Así al hacer un análisis de las concepciones teóricas del capital intelectual, se observa que según Nava, Morales, García, Morales y Farias (2011), puede hacerse referencia a que:

Todo lo que conlleva a que las organizaciones deben producir nuevos conocimientos, en especial las instituciones universitarias, mediante la experiencia, las aptitudes y actitudes en el desarrollo de una cultura organizacional, deben crear un ambiente de conocimiento en el que confluyan la calidad de los recursos humanos, la capacidad de gestionar la información y la habilidad del modelo organizativo para implementar e integrar las herramientas, técnicas y métodos adecuados que permitan la aprehensión y cambios de nuevas conductas y comportamientos mas humanos que generen una interacción de acción y reacción entre los sujetos que hacen vida e interactúan en todos los ámbitos académicos.

En la medida que las organizaciones se vuelven más dependiente de su conocimiento interno para crecer, su valor pasa de los activos físicos a los activos intangibles del conocimiento. Varias organizaciones han tratado de asignar un valor a sus activos de conocimientos, basadas en la creencia de que una medida más clara de este recurso lo hará más fácil de manejar. No obstante, medir este capital intelectual no es una tarea fácil, pues en él pueden incluirse recursos diferentes como el conocimiento y las destrezas de su personal, las relaciones con el cliente, la motivación del empleado y las infraestructuras que respaldan el conocimiento creador de una nueva acepción humana de cada sujeto, gestando así una concepción de capital intelectual, traducido en capital inteligente por los autores.

Para tener una idea clara acerca del término “Capital Inteligente”, se consideran algunas definiciones realizadas por algunos expertos en el tema entre ellos:

Brooking (1997), el término capital intelectual hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa.

Mientras que para Steward (1999), es la suma de todo lo que todos en una compañía saben, lo cual genera una línea de competitividad para ella.

De acuerdo con Edvinson y Malone (1999), es la posesión de conocimientos, experiencias aplicadas, tecnología organizacional, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que

dan a una empresa una ventaja competitiva en el mercado. Por lo tanto, es un capital humano más un capital estructura.

Asimismo, Euroforum (1998), señala que el capital intelectual es el conjunto de activos de una empresa que, aunque no estén reflejados en los estados contables tradicionales, generan valor para la misma en un futuro.

En ese mismo sentido, Bueno Campos (1999), lo define como una medida del valor creado que permite explicar la eficacia del aprendizaje organizativo y evaluar, en suma, la eficiencia de la gestión del conocimiento. Esta última es una función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimientos que se producen en la empresa en relación con sus actividades y con su entorno con el fin de crear unas competencias especiales.

Koulopoulos y Frappaolo (2000), señala que representa la suma total de lo que sus empleados saben. Su valor es, igual al costo de volver a crear este conocimiento. En resumen, el capital intelectual también puede ser la suma de los conocimientos, información, relaciones con los clientes, tecnología organizacional y destrezas profesionales que poseen las universidades que bien gestionados permiten lograr ventajas competitivas sustentables en el tiempo y por ende generar valor.

En ese mismo sentido, Edvinson y Malone (1999), divide el capital en tres categorías, a saber:

**Capital Intelectual:** Es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que proporcionan una ventaja competitiva a la empresa en el mercado.

Entonces, se define como la suma del capital humano y estructural dentro de una organización.

**Capital Humano:** Incluye todas las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y la experiencia de los empleados y directivos de la empresa. Además, incluye la creatividad e inventiva de la organización, así como la capacidad de aprovechamiento de la experiencia individual y colectiva.

**Capital Estructural:** Es la infraestructura con la que se incorpora, capacita y sostiene el capital humano. Incluye factores tales como la calidad y alcance de los sistemas de informática, imágenes corporativas de la empresa, bases de datos, conceptos organizacionales y documentación. También incorpora la propiedad intelectual (patentes, marcas, derechos de autor, diseños, modelos, entre otros).

Otra forma de abordar el capital intelectual, es considerarlo, desde el punto de vista del autor Steward (1997), contiene tres bloques:

**Capital Humano:** Capacidad, actitudes, destrezas y conocimiento que cada miembro de la empresa aporta a ésta, forman activos individuales e intransferibles.



Capital Estructural: Infraestructura que hace posible el desarrollo del trabajo en la empresa, así como la integración de sus miembros en ella y la facilitación de sus tareas, mediante las tecnologías adecuadas.

Capital Relacional: Hace referencia a los posibles clientes a la que va dirigido el producto de esa empresa o a los clientes fijos (cartera de clientes, listas establecidas) y la relación empresa-cliente (acuerdos, alianzas), los procesos de organización, producción o comercialización del producto.

Todo este análisis teórico - conceptual, nos permite inferir que institucionalmente, el capital intelectual universitario, tiene una dualidad de acción, donde sus capacidades, destrezas, habilidades, entre otros aspectos, traducidos en competencias individuales, que fundamentan las competencias diferenciadoras, sistematizados por la socialización de cada sujeto, hace referencia a que los mismos en ese proceso de coherente de integración, generan una humanización integrativa que fortalece la institucionalidad, donde la base fundamentar es generar conocimiento significativo, de aprehensión y adhesión de nuevos paradigmas de comportamiento que oriente la humanización de los procesos administrativos.

### **Metodología utilizada:**

Hernández, Fernández y Batista (2008. p. 133), plantean que “los estudios descriptivos pretenden, especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. De la misma forma y según lo planteado por los mismos autores, es considerada no experimental de campo, ya que las variables de estudio no fueron manipuladas presentándose tal y como se muestran en el contexto de análisis, siendo así un estudio de campo, puesto que según lo planteado por Hernández, Fernández y Batista (2008), los estudios de campo se caracterizan por que la información o data es recolectada de la realidad misma donde se suceden los hechos, enmarcándose dicha investigación como descriptiva, con un diseño transaccional, no experimental de campo.

### **Consideraciones finales**

En este contexto y al asumir las universidades como instituciones de análisis se considera que estas, juegan un papel preponderante en la formación de competencias y habilidades con visión humanista del talento humano, que focalizara las mismas en la generación de competencias diferenciadoras en los contextos empresariales en los cuales, el nuevo hombre, hacen vida productiva.

En este sentido sobre las exigencias de lo que es el contexto social que busca un hombre más humanitario con convicción social en ellas se hace énfasis en la formación de un individuo

capaz de poder asumirlos nuevos concepto sociales que fundamentan los niveles de efectividad y productividad, con capacidad de difundirlos. Haciéndose necesario, por tanto, ser sujeto transformadores de una realidad sociedad, lo cual se da, en forma plena, únicamente en el hombre que asume la convicción humanista, tomando en cuenta que tanto la actitud y aptitud son mas sociable en algunos hombre que en otros.

La nueva realidad reinante del proceso de humanización, conllevado por el de socialización, se ha visto favorecido, producto de las costumbres sociales que se han desarrollado, convirtiéndose en el éxito evolutivo de cooperación y concientización que han generado los grupos de trabajo.

Así en orden a los planteamientos de Brooking (2007), el capital intelectual de las instituciones universitarias, es categorizado sobre la base de las siguientes cuatro categorías:

- Activos de mercado (potencial derivado de los bienes inmateriales que guardan relación con el mercado), que redunda en las opciones académicas que ofrecen las instituciones universitarias, en orden a la lúdico y la territorialidad, enmarcado en cada contexto social que tiene énfasis académico las instituciones universitarias.

- Activos de propiedad intelectual (know-how, secretos de fabricación, copyright, patentes, derechos de diseño, marcas de fábrica y servicios), traducidos en los resultados de investigaciones generadas en los espacios académicos, así como la preparación (estudios de pregrado y postgrado, incluyendo maestrías y doctorados, al igual que el PHD), que redundan en el know-how intelectual, como capital de las instituciones universitarias.

- Activos centrados en el individuo (cualificaciones que conforman al hombre y que hacen que sea lo que es), categorizado como las acreditaciones que obtiene las instituciones universitarias y su personal académico, tal es el caso de Venezuela con la acreditación del programa de Estimulo a la Innovación e Investigación (PEII), como política de estado que acredita al docente investigador en un escalafón según las investigaciones, las cuales se requieren sean en el orden socio-comunitario, para que tengan un mayor peso en la evaluación.

- Activos de infraestructura (tecnologías, metodologías y procesos que hacen posible el funcionamiento de la organización), así se hace énfasis en los niveles de infraestructura tecnológica que tiene las instituciones universitarias, que le permiten establecer una sinonimia de acción e interacción social que genera un *know-how* institucional. Asumiendo que en el aspecto organizacional, traspolando este concepto a la institucionalidad de las universidades, las tecnologías son un elemento vital, ya que permiten aumentar la eficiencia en todo tipo de procesos, a efectos de obtener y mejorar información que puede marcar la diferencia. Con su uso se busca agregar valor e incrementar la competitividad de la empresa, se pueden reducir riesgos, incrementar la productividad y mantener una perspectiva global de las

operaciones sobre la base de reportes con información completa y precisa. tal como lo plantean Nava, Arevalo y Nava (2009).

### **Referencias Bibliográficas**

Alles, Martha (2008). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Editorial Granica. España.

Brooking, A (2007) Intellectual Capital. Core asset for the third Millennium.

Enterprise. London:International Thomson Business Press.

Edvinsson y Malone (2005). Intellectual Capital. New York: Harper Business.

Foro de Ciencias Sociales (2002), Humanización, <http://forotextos.galeon.com>.

Hernández, Fernández y Baptista. (2008). Metodología de la investigación. Editorial McGrawhill. Edición. México.

Nava Ángel, Arevalo Freddy y Nava Misleida. 2009. Inteligencia organizacional y tecnologías de información en las empresas metalmecánicas. Memoria Sistema de Innovación para la Competitividad. Sinnco 2009. Guanajuato – México.

Nava Angel, Morales Dubisay, García Carlos, Morales Tibisay y Farias Yaritza (2011). Inteligencia organizacional y gestión del conocimiento de los docentes investigadores en las instituciones universitarias públicas. Memoria Sistema de Innovación para la Competitividad. Sinnco 2011. Guanajuato – México.

Steward T.A (2007). The Wealth of Knowledge. USA:Currency Dubbleday.

### **9.8.**

#### **Título:**

**La gestión académica orientada a la mejora de los procesos de enseñanza de la Universidad**

#### **Autor/a (es/as):**

Denazis, Julia Marta [Universidad Nacional de Avellaneda]

Clazoni, Jorge Fabiá [Universidad Nacional de Avellaneda]

Fogliazza, Luis [Universidad Nacional de Avellaneda]

#### **Resumo:**

La Universidad Nacional de Avellaneda es una Universidad Argentina Pública y Gratuita, de las