

Parte **II**

Estudios sobre empleo y trabajo

Capítulo **4**

Validación de un instrumento de medición sobre capital intelectual desde un enfoque de empleabilidad

*Marisol Murillo Solís
Norma Leticia España Martínez
Moisés Hussein Chávez Hernández*

<https://doi.org/10.61728/AE24001649>



Introducción

Los instrumentos de medición refieren a un conjunto de técnicas que permiten captar las diferentes realidades que existen en un mismo espacio, específicamente bajo un contexto de investigación. Posteriormente, la información recabada se analiza para poder darle un sentido interpretativo a la realidad estudiada, articulando perspectivas teóricas y metodológicas.

Una forma de lograr explicar cómo se logra tener un instrumento de medición viable que permita acercarse a esa realidad a la que todo investigador desea llegar, es a través de la confiabilidad y validez, criterios utilizados en la investigación científica. Específicamente en el presente artículo abordaremos la validez, cómo menciona Soriano (2014) “es válido si mide lo que dice medir” (p.22).

Según Messick (1995), “la validez unificada integra consideraciones de contenido, criterio y consecuencias en un marco de referencia de constructo para la evaluación empírica de hipótesis racionales acerca del significado de las puntuaciones y de relaciones relevantes desde el punto de vista teórico, incluyendo las de naturaleza científica y aplicada” (p.741).

Resulta importante hablar de la medición del instrumento que permitió analizar al Capital Intelectual desde una perspectiva laboral determinando si era un factor de empleabilidad en las organizaciones turísticas del Municipio de Ensenada, Baja California. Espacio de investigación donde el turismo es una de las actividades más relevantes para el desarrollo económico del municipio generando un alto número de empleos.

En el contexto actual, donde el campo laboral cruza una fase de evolución, avances tecnológicos, globalización, la expansión a nuevos mercados económicos y laborales hace que existan nuevos cambios en las necesidades de las competencias y/o habilidades de cada profesionista para la integración adecuada al mundo laboral. El mercado laboral se ha convertido ahora en un elemento cambiante y discontinuo (Salas et al., 2019).

Entre los diversos tipos de medición la validez permite además de impulsar el desarrollo científico permite comparar los elementos teóricos y empíricos inmersos en la investigación. (LeBel, E., Berger, D., Campbell, L., & Loving, T. 2017).

El modelo que sirvió de guía para el análisis del CI fue el plasmado por Bueno et al (2008, 2011) el cual agrupa el capital intelectual en capital humano, estructural y relacional, estos dos últimos a su vez están divididos en organizativo, tecnológico, social y negocio.

A partir de lo anterior, el objetivo de este artículo es identificar la estabilidad entre los resultados de las diferentes pruebas de validez de un instrumento de validación con relación a los componentes del capital intelectual y la empleabilidad dentro del sector turístico en las organizaciones del municipio de Ensenada Baja California.

La estructura del presente de medición comprende de cinco secciones. La primera contiene la revisión de la literatura, la segunda por la metodología, posteriormente resultados y discusión y conclusiones.

Dimensiones

El capital intelectual ha llevado diferentes interpretaciones con relación en el concepto, desplegándose de forma flexible, siendo un concepto que siempre ha coexistido dentro de las organizaciones, ya que toda actividad productiva y comercial permite relacionarse con los distintos actores y adquirir conocimiento que sirven para mejorar el servicio y las relaciones comerciales (León, 2020).

Rivero et al., (2003) con base en otros autores lo define como “la posesión de conocimientos, experiencias aplicadas, tecnologías organizacionales, relaciones con clientes y destrezas profesionales que dan una ventaja competitiva en el mercado” pág. 3.

Fuentes, (2011) lo define “como el conjunto de activos intangibles que tienen como base el conocimiento y permiten la transformación de los recursos en un sistema de creación de valor, mediante la consecución de ventajas competitivas sostenibles” pág. 942.

El concepto se relaciona con el conocimiento, es identificado como activos o recursos intangibles (Alama, 2008; Del Castillo, 2019; Jaco-

bo-Hernández et al., 2019; Ochoa et al., 2010; Sanchez et al., 2007; Sarur, 2013); y destaca la generación de valor (Borras & Campos-Chaurero, 2018).

A dar una definición, el capital intelectual es el valor del conocimiento de los empleados de una empresa u organización, habilidades, capacitación empresarial o cualquier información de propiedad que pueda proporcionar a la organización una ventaja competitiva y la creación de valor. Es decir, la suma de todo aquel material intelectual que forman parte los empleados de la organización le permite a esta una ventaja competitiva ante la competencia, aprovechándose de una manera eficiente para crear más riqueza.

Dimensiones

Dentro de la literatura, se pueden hallar tres componentes principales: capital humano; capital estructural; y capital de relacional (Bontis et al., 2000; Bueno et al., 2011; Butts, 2022; Edvinsson, 1997; Flores et al., 2019; Fuentes, 2011; Martín-de-Castro et al., 2006; Rivero et al., 2003). Estos tres componentes permiten a la organización adquirir beneficios, convirtiéndose en la esencia de los negocio moderno y se convierte punto clave para lograr una ventaja competitiva en un mundo globalizado (Serrat, 2017), y a partir de todas las transformaciones que se han suscitado el capital intelectual esta ganado terreno tanto en el mundo académico como en el empresarial.

Capital humano

Existen varias definiciones y enfoques para entender el capital humano, ideas sobre la importancia del capital humano y la inversión en capital humano fue directa o indirectamente asociado con la importancia de la educación ya en los comienzos de la teoría económica en el trabajo de W. Petty y A. Smith (2000).

A lo largo de las investigaciones, y sus primeras apariciones en la década en los años sesenta (Acevedo et al., 2007), el termino de capital humano ha tomado distintas definiciones, donde ha logrado variar de acuerdo al enfoque aplicado y a sus componentes . Este término se ha convertido en la mejor inversión e importancia; transformándose en parte

central de la organización. esto se refleja claramente en el desempeño profesional, dando como resultado cifras favorables para la organización acompañado por la satisfacción de un adecuado clima y bienestar social en el entorno (Alfonso, 2019).

Los autores Flores et al. (2019) la definen como el conjunto de competencias que forma parte de la persona para crear valor dentro de una empresa, del mismo modo, Butts (2022) lo resume como el conjunto de habilidades de un conjunto de empleados, esto incorpora cualquier tipo de conocimiento y experiencia que van logrando a lo largo de la carrera profesional, por otra parte Acevedo et al. (2007) lo explica como aquellos conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, que dan capacidades y habilidades, dando como resultado a una persona económicamente productiva y competente.

En conclusión, Diversos autores mencionan y concuerdan que el capital humano es la suma de conocimientos, habilidades, competencias, innovaciones, compromiso y sabiduría que pertenecen al empleado y que usa para llevar a cabo sus tareas y, que se lleva, al dejar la organización (Bontis, 1998; Edvinsson y Malone, 2003; Johnson, 1999; Morris, 2015).

Capital estructural

El capital estructural hace referencia a la cultura organizacional, procesos e innovaciones que ayudan desarrollar ventaja competitiva dentro de la organización (Joya et al., 2015), convirtiéndose en el capital más especializado que los otros, ya que puede ser visto como la estructura básica de la organización que fortalece al capital humano (Flores et al., 2019).

Así mismo, El capital estructural representa los activos intangibles desarrollados por el recurso humano de la organización, está compuesto con componentes estratégicos, como aprendizajes organizativos, procesos, estructura, cultura organizacional, capacidades organizacionales, patentes, derechos de autor, marcas registradas, propiedad intelectual, políticas, (Borras & Campos-Chaurero, 2018; Bueno et al., 2011; Butts, 2022; Flores et al., 2019).

Bueno et al., (2011) lo explican como “el conjunto de conocimientos y de activos intangibles derivados de los procesos de acción que son

propiedad de la organización y que se quedan en ella cuando las personas la abandonan.” pág. 17.

Los autores lograron conformarlo con capital tecnológico y capital organizativo; el capital tecnológico hace referencia al grupo de intangibles vinculados con el desarrollo de las actividades y funciones del sistema técnico de la organización, vinculado con el esfuerzo en I+D, el uso de la dotación tecnológica y los resultados de la citada I+D; y el capital estructural lo explican como el conjunto de intangibles que estructuran y desarrollan de manera eficaz y eficiente la identidad y la actividad de la organización, asociado a los diseños, procesos y cultura del ámbito estructural (Bueno et al., 2008, 2011).

Por su parte, Borrás & Campos-Chaurero (2018) lo definen “el conjunto de activos intangibles vinculados a la cultura organizacional, la infraestructura, los procesos y la innovación que tributan al desarrollo sostenible de ventajas competitivas” pág. 57.

Por otro lado, se debe de considerar el capital estructural el mismo nivel de atención que el capital humano, ya que, la organización debe asegurarse que la estructura interna de la organización sea lo más comprensible y estructurada para los actuales y futuros empleados, evitando pasos innecesarios, almacenando de manera que pueda accederse a ella y ser utilizada fácilmente.

Capital relacional

El capital relacional es la relación de una empresa con entidades externas a la empresa, más obviamente los clientes. Al brindar un servicio de calidad, una empresa puede convertir a los compradores a corto plazo en clientes leales a largo plazo. Si el servicio de una empresa es ejemplar, hay más posibilidades de que el cliente regrese y recomiende la empresa a sus amigos, familiares y asociados. Esta relación no se limita únicamente a los clientes, sino que también incluye a la prensa y los medios, el gobierno, los inversionistas y los proveedores. Una empresa debe esforzarse por mantener todas estas relaciones. Unos pocos artículos periodísticos sobre prácticas comerciales irresponsables o la negativa de un gobierno local a permitir que una empresa se expanda pueden causar

dificultades o incluso significar el fracaso de la empresa (Butts, 2022).

Empleabilidad

El concepto de empleabilidad, es un término que se puede utilizar en distintos contextos y con diferentes significados, se trata de un término complejo, en permanente construcción y de difícil interpretación; Ngo et al., (2017) lo ha considerado un concepto dinámico y complicado, dado que la empleabilidad percibida tiene algunas implicaciones para el bienestar de los empleados y el éxito de la organización.

Ajarrar & Berjaoui (2020); Gamboa (2013); Lees (2002) consideran el concepto de empleabilidad multidimensional y complejo, multidimensional en el sentido operacional relacionado con la obtención y preparación para un trabajo; y complejo al hecho de que el concepto puede verse de distintas perspectivas, estas perspectivas pueden verse desde el empleador, la persona o individuo y las universidades o centro educativo.

Se ha analizado desde distintas disciplinas, como la gestión y dirección de empresas, la gestión de recursos humanos, las ciencias económicas, políticas, del trabajo y de la educación, hasta la psicología, entre otras (Thijssen et al., 2008). Los autores Kariuki et al. (2016) consideran que a pesar de la creciente importancia que se concede a la empleabilidad, existe poco desacuerdo dentro de la literatura existente en la definición exacta de empleabilidad. Rothwell y Arnold (2007) sugieren que el problema de la definición resulta de diferentes disciplinas académicas, incluida la laboral economía, ciencias de la gestión, negocios, estudios de gestión, recursos humanos gestión, desarrollo de recursos humanos, psicología, ciencias de la educación y carrera teoría. De hecho, la integración de diferentes perspectivas y el concepto se ha vuelto algo difusa porque ha llegado a incorporar cada vez más ingredientes relacionados.

Los investigadores han definido la empleabilidad de diferentes formas, en su mayoría abarcan las habilidades, calificaciones, los conocimientos y las competencias que permiten que aumenten las capacidades de los trabajadores (Hillage & Pollard, 1998; Misra & Khurana, 2017; Peiró & Yeves, 2017; The University of Edinburgh, 2020); permitiéndoles aumentar la capacidad de conseguir y mantener un empleo, mejorarlo y

adaptarse al cambio, dar la capacidad de elegir empleo cuando lo deseen o en su caso que pierdan el que tenían dar las herramientas para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo. la empleabilidad se refiere a la probabilidad de obtener y conservar un trabajo (Peeters et al., 2019).

Hillage & Pollard, (1998) considera que la empleabilidad consiste en la capacidad que tiene el individuo de obtener su primer empleo, mantenerlo y obtener uno nuevo; pero para esto, la empleabilidad del individuo dependerá de los activos en términos de conocimientos, habilidades y actitudes (que aquí inicia el termino capital intelectual); la forma en como utiliza el individuo esos activos (conocimientos, habilidades y actitudes); como presenta los activos a los empleadores potenciales para conseguir el puesto; y por último el contexto en el que trabaja el individuo, por ejemplo, mercado laboral, circunstancias personales (Lees, 2002).

Por otro lado, la empleabilidad no solo abarca la parte individual, sino también el contexto en donde se desarrolla, Peiró & Yeves, (2017) habla de dos áreas en donde la empleabilidad de puede desarrollar, la empleabilidad como capacidad del individuo y empleabilidad centrada en la interacción entre las capacidades del individuo y el contexto.

De acuerdo con Drucker (1993), la empleabilidad representa un cambio de poder en la naturaleza del capitalismo global. Argumentó ese poder descansaba en aquellos que tenían conocimientos y habilidades.

La empleabilidad entendida como capacidad del individuo es la más extendida y engloba diversas conceptualizaciones, y como es mencionado en el párrafo anterior, se centra en la persona, haciendo referencia a la capacidad que tiene el individuo para realizar transiciones dentro del mercado laboral (aumentar la capacidad de conseguir y mantener un empleo, mejorarlo y adaptarse al cambio, dar la capacidad de elegir empleo cuando lo deseen o en su caso que pierdan el que tenían dar las herramientas para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo).

Con relación en el enfoque centrado en la interacción entre el individuo y el contexto, este autor lo consideran que la posibilidad de tener un trabajo no depende sólo de la habilidad y la disposición de los individuos, sino también de los factores del contexto.

En este contexto, los autores Thijssen et al. (2008) mencionados por Peiró & Yeves (2017) define la empleabilidad como “todos los factores

relacionados con el contexto y con el individuo que influirán en su futura posición en el mercado laboral en un contexto dado” pág. 25.

Se crea la necesidad de una definición más clara del concepto enfatizando en la necesidad de comprender la interacción de factores individuales y contextuales que afectan la capacidad del individuo para operar eficazmente dentro del mercado laboral (Kariuki et al., 2016).

Metodología

La presente investigación es de tipo cuantitativa, no experimental, transeccional o transversal, y explicativo. La operacionalización de variables se observa en la tabla 1, donde el capital humano, está conformado por las dimensiones capacidades, valores y aptitudes y por último actitudes con un total de la variable de 19 ítems; capital estructural, está conformado por las dimensiones de estructura y aprendizaje organizativo, cultura, procesos, dotación tecnológica y esfuerzo I+D, con un total de 25 ítems; capital relacional, está conformado por capital de negocio y capital social conformada por 12 ítems; variables que forman parte del capital intelectual; mientras que empleabilidad está conformado por 7 ítems.

Tabla 1 Resumen técnico del instrumento de medición

Variable	Dimensión	Número de Elementos
Capital humano	Aptitudes	5
	Capacidades	10
	Valores y actitudes	4
	Total	19
Capital estructural	Estructura y aprendizaje organizativo	10
	Cultura	5
	Procesos	4
	Dotación tecnológica y esfuerzo I+D	6
	Total	25
Capital Relacional	Capital de negocio	6
	Capital de social	6
	Total	12
Empleabilidad	Total	7

Nota. - Elaboración propia

Población y muestra

Para el proceso de recolección de la muestra, la población a estudiar serán las organizaciones del sector turístico en Ensenada Baja California donde se abarco las zonas del Sauzal, Zona Centro de la Ciudad y Valle de Guadalupe, la cual de acuerdo a Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), junto con la secretaria de Turismo se cuenta con cerca de 465 establecimiento dentro del sector que brindan un servicio de hospedaje (moteles y hoteles), alimentos y bebidas (Restaurantes, Bares, Vinícolas, Cervecerías) y por último Servicios Turísticos & Servicios Complementario. Realizando la aplicación del instrumento de medición a jefes de departamento de Recursos Humanos, Gerentes o dueños del establecimiento. Se determinó una muestra de 210 empresas. A continuación, a manera de resumen, la tabla 2 se presentan la ficha técnica

del instrumento de medición.

Tabla 2 Resumen técnico de la población y la muestra

Universo y ámbito	465 organizaciones sector turístico
Tamaño de la muestra	210 organizaciones
Error muestral	5%
Nivel de Confianza	95%
Procedimiento de muestreo	Muestreo de población finita
Herramienta	Instrumento de medición
Fecha de Trabajo	2021-01 - 2021-2

Nota. - Elaboración propia

Procedimiento en la elaboración del instrumento

Con respecto al procedimiento, se realizó un listado de ítems que se podrían utilizar para formar el constructo; en seguida, se realizaron consultas y revisiones con expertos en el tema para seleccionar los ítems más pertinentes, quedando un total de 75 ítems. Después de conformar el instrumento, se aplicó la validez de contenido donde se evaluaron la claridad y la pertinencia de cada uno de los ítems con la ayuda de siete expertos en temas de capital intelectual y empleabilidad. El instrumento fue aplicado entre los meses de julio a agosto del año 2021. La escala utilizada fue la siguiente: 1, totalmente desacuerdo; 2, desacuerdo; 3, ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4, de acuerdo y 5, totalmente de acuerdo.

Componentes y Elementos del Capital Intelectual y Empleabilidad

Después de la evaluación correspondiente con los académicos expertos en el tema de estudio, y de las modificaciones de mejora realizados al instrumento de medición de la prueba piloto, y en su versión final, el cuestionario quedó estructurado tal y como se muestra a continuación en la Tabla 14.

Resultados

Para que las escalas de medición de los componentes del capital intelectual (capital humano, relacional y estructural) y empleabilidad que se plantea sirvan como instrumento de medida en el sector de empresas de servicios turísticos del municipio de Ensenada Baja California, México, es necesario que cumplan con las condiciones de fiabilidad y validez, para ello hemos utilizado las técnicas estadísticas del AFE, y AFC mediante ecuaciones lineales estructurales, empleando los programas informáticos SPSS versión 22.0 y Smart PLS.

El análisis se realiza en etapas sucesivas. Primero se aplica el AFE a cada escala con el método de extracción de componentes principales, para determinar el número de factores de las escalas capital humano, capital estructural, y capital relacional. Durante este proceso se eliminan los indicadores que tengan cargas factoriales bajas y también cuando su eliminación eleve el alfa de Cronbach de la escala.

Una vez depuradas las escalas, se procederá a la estimación de un modelo factorial confirmatorio de primer orden para contrastar la existencia de las dimensiones inherentes a cada componente de capital intelectual, posteriormente se especifica un modelo factorial confirmatorio de segundo orden con el propósito de contrastar si esas dimensiones representan un único constructo: capital humano, capital estructural, o capital relacional respectivamente.

El propósito es establecer una estructura subyacente entre las variables del análisis, partiendo de la estructura de correlación entre ellas. Adicionalmente, como es abordado por los autores (Méndez & Rondón, 2012) el análisis factorial exploratorio es utilizado para reducir la complejidad de un gran número de variables en un número más reducido; como tal, tiene el objetivo de explicar un fenómeno de forma más minuciosa.

Dentro de la variable de capital humano, se desglosa las dimensiones de capacidades, aptitudes y por último valores y actitudes, donde cada una de ellas pasaron por un análisis factorial exploratorio que permitirá establecer una estructura subyacente en cada una de las dimensiones que conforman la dimensión.

Las dimensiones tuvieron que ser tratadas por el método de rotación Varimax con normalización Kaiser, se busca maximizar las ponderacio-

nes a nivel del factor; es decir, se espera que cada ítem o variable sea representativo en solo uno de ellos, con el fin de minimizar al máximo el número de variables dentro de cada factor (Méndez & Rondón, 2012).

Juzgando la significancia de los factores que conforman la variable capital humano, pasan los datos a ser evaluados, revisando las ponderaciones que cada uno de ellos. Con el fin de evaluar y determinar cuáles dimensiones son más importantes y analizar aquellas que definitivamente no aportan y pasan a ser eliminadas. Para esta evaluación es importante considerar el punto de significancia de las ponderaciones, Méndez & Rondón, (2012) describe el punto de vista estadístico, se recurre a la significancia de las ponderaciones, así: valores menores a 0,30 se consideran no significativos; entre 0,30 y 0,50, de aporte mínimo; entre 0,50 y 0,70, de aporte significativo, y valores mayores a 0,70 son consideradas relevantes y, generalmente, son el objetivo del análisis. Se validaron los ítems con una carga factorial y comunalidad mayor a 0.50.

Para evaluar las relaciones entre dimensiones, se utiliza el índice Kaiser Meyer Olkin (KMO), el cual toma valores entre 0 y 1. Para tener una buena interpretación de KMO, se deberá tomar valores mayores a 0,8, ya que valores menores de 0,5 se consideran inaceptables; de 0,5 a 0,59, pobres; de 0,6 a 0,79, regulares, y de 0,8 a 1, meritorios (Méndez & Rondón, 2012). Después del tratamiento de los datos, el valor de KMO fue de 0.927. El valor de chi-cuadrada aproximado de la prueba de esfericidad de Barlett es significativo.

Esta variable se conformó por la dimensión capacidades con los ítems CH_AP07, CH_AP08, CH_AP09, CH_CA01, CH_CA02, CH_CA03, CH_CA04, CH_CA06, CH_CA07, CH_CA08; Aptitudes CH_AP02, CH_AP03, CH_AP04, CH_VA02, CH_VA03; y por la dimensión valores y actitudes con los ítems CH_VA06, CH_VA07, CH_VA08, CH_VA09.

Tabla 3 Análisis Factorial de la variable capital humano

Matriz de componente rotado ^a				
Ítem	Componente			Comunalidades
	Capacidades	Aptitudes	Valores y actitudes	
CH_AP07	.663	.202	.332	.590
CH_AP08	.541	.348	.297	.502
CH_AP09	.566	.516	.241	.645
CH_CA01	.653	.429	.184	.644
CH_CA02	.800	.047	.226	.694
CH_CA03	.824	.167	.228	.759
CH_CA04	.794	.157	.180	.687
CH_CA06	.712	.154	.279	.609
CH_CA07	.744	.138	.179	.605
CH_CA08	.661	.274	.334	.623
CH_AP02	.259	.650	.284	.569
CH_AP03	.503	.539	.396	.700
CH_AP04	.323	.661	.314	.640
CH_VA02	.196	.748	.071	.603
CH_VA03	-.039	.790	.167	.654
CH_VA06	.278	.389	.682	.693
CH_VA07	.339	.333	.706	.723
CH_VA08	.320	.121	.829	.804
CH_VA09	.246	.186	.680	.558
Varianza explicada	30.237	18.051	16.464	
Varianza Total Explicada				64.753
Kaiser- Meyer-Olkin (KMO)				0.927
Prueba de Chi-cuadrada aproximada				2946.056
esfericidad de Gl				171
Barlett Sig.				0.000
Método de extracción:		análisis	de	componentes
				principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.				
a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.				

Nota. - Elaboración propia basándose en paquete estadístico Statistical Package of the Social Science (SPSS)

La variable capital estructural canalizando los componentes correspondientes, Las dimensiones tuvieron que ser tratadas por el método de rotación varimax con normalización Kaiser. Se obtuvo una varianza explicada de 65.274%. Se validaron todos los ítems con una carga factorial y comunalidad mayor a 0.50, con excepción del ítem CT_DT05 que tiene una comunalidad de 0.482. Esta variable tuvo un valor KMO de 0.747 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (chi-cuadrado aproximado=847.668, gl=6 y p=0.000).

Estructura y aprendizaje organizativo se conforma por los ítems CO_AO01, CO_AO02, CO_AO03, CO_AO04, CO_AO07, CO_AO08, CO_

ES01, CO_ES02, CO_ES03, CO_ES04; dotación tecnológica y esfuerzo I+D se conforma CT_DT01, CT_DT02, CT_DT03, CT_DT04, CT_DT05, CT_ID01; cultura CO_CU01, CO_CU02, CO_CU04, CO_CU05, CO_CU06; y procesos CO_PR02, CO_PR03, CO_PR04, CO_PR05.

Tabla 4 Análisis factorial capital estructural

Matriz de componente rotado ^a					
Ítem	Componente				Comunalidades
	Estructura y aprendizaje organizativo	Dotación tecnológica y esfuerzo I+D	Cultura	Procesos	
CO_AO01	.584	.231	.412	.296	.651
CO_AO02	.561	.143	.301	.409	.594
CO_AO03	.655	.199	.359	.250	.660
CO_AO04	.512	.310	.430	.304	.635
CO_AO07	.533	-.032	.453	.255	.556
CO_AO08	.684	.204	.293	.145	.617
CO_ES01	.620	.232	.386	.059	.590
CO_ES02	.720	.251	.095	.111	.603
CO_ES03	.754	.334	.061	.086	.692
CO_ES04	.731	.339	.072	.247	.716
CT_DT01	.221	.682	.155	.260	.606
CT_DT02	.221	.718	.337	.219	.725
CT_DT03	.365	.693	.311	.227	.762
CT_DT04	.197	.806	.186	.198	.763
CT_DT05	.264	.595	.239	.031	.482
CT_ID01	.329	.576	.083	.344	.565
CO_CU01	-.012	.313	.559	.361	.541
CO_CU02	.209	.252	.722	.319	.731
CO_CU04	.379	.242	.660	.119	.652
CO_CU05	.392	.281	.727	.094	.770
CO_CU06	.413	.403	.539	.018	.625
CO_PR02	.177	.254	.148	.780	.725
CO_PR03	.326	.205	.175	.761	.758
CO_PR04	.139	.441	.439	.512	.669
CO_PR05	.247	.459	.330	.503	.633
Varianza explicada	49.546	6.633	4.824	4.272	
Varianza Total Explicada					65.274
Kaiser- Meyer-Olkin (KMO)					0.933
Prueba de esfericidad					4076.394
de Chi-cuadrada aproximada					300
de G1					0.000
Barlett					0.000
Sig					

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

Nota. - Elaboración propia basándose en paquete estadístico Statistical Package of the Social Science (SPSS)

La variable capital relacional canalizando los componentes correspondientes, Las dimensiones tuvieron que ser tratadas por el método de rotación

varimax. El capital relacional está conformado por capital de negocio con los ítems CN_AL01, CN_AL02, CN_CO01, CN_CO02, CN_EM01, CN_EM02 y capital social por los ítems CS_AP01, CS_CI01, CS_MA02, CS_MA03, CS_RS01, CS_RS02. Se obtiene una varianza explicada de 57.202%. Se validaron todos los ítems con una carga factorial y comunalidad mayor a 0.50. Esta variable tuvo un valor KMO de 0.891 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa con chi-cuadrado aproximado=1261.310, gl=66 y p=0.000.

Tabla 5 Análisis factorial de la variable capital relacional

Matriz de componente rotado ^a			
Ítem	Componente		Comunidades
	Capital de negocio	Capital social	
CN_AL01	.678	.197	.498
CN_AL02	.747	.304	.650
CN_CO01	.754	.083	.575
CN_CO02	.626	.253	.456
CN_EM01	.607	.420	.545
CN_EM02	.758	.265	.645
CS_AP01	.256	.706	.564
CS_CI01	.393	.532	.438
CS_MA02	.423	.622	.565
CS_MA03	.244	.768	.649
CS_RS01	.308	.785	.711
CS_RS02	.050	.752	.568
Varianza explicada	46.575	10.627	
Varianza Total Explicada			57.202
Kaiser- Meyer-Olkin (KMO)			0.891
Prueba de esfericidad	de Chi-cuadrada aproximada		1261.310
Barlett	de Sig.		66
			0.000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Nota. - Elaboración propia basándose en paquete estadístico Statistical Package of the Social Science (SPSS)

Tabla 6 Análisis factorial de la variable empleabilidad

Ítem	Matriz de componente ^a	
	Componente Empleabilidad	Comunalidades
CH_VA04	.678	.460
CH_VA05	.725	.526
CH_AP05	.763	.582
CO_PR01	.670	.449
CO_CU03	.747	.559
CH_AP01	.664	.441
CH_AP10	.517	.267
Varianza explicada		46.915
Varianza Total Explicada		46.915
Kaiser- Meyer-Olkin (KMO)		0.824
Prueba de esfericidad de Barlett	Chi-cuadrada aproximada	456.494
	Gl	21
	Sig.	0.0000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

Nota. - Elaboración propia basándose en paquete estadístico Statistical Package of the Social Science (SPSS)

Fiabilidad Coeficiente Omega y Alfa De Cronbach

Coeficiente Omega

Iniciando con la confiabilidad del instrumento de medición, primeramente, se calculó por el método de Alfa de Cronbach (α), siendo este término una fórmula general que ayuda a estimar la fiabilidad o confiabilidad y la consistencia interna de un instrumento de medición, en la que la respuesta a los ítems es dicotómica o cualquier escala de opciones múltiples (Quero, 2010; Rodríguez & Reguant, 2020). Cronbach (1951) dentro de su literatura, alfa es una estimación de consistencia interna y que dependerá del número de ítems y las varianzas de cada uno de ellos (Ventura-León, 2017).

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{v_t}\right)$$

Dónde: α , es el símbolo de alfa de Cronbach; n , es el número de ítems; V_t es la varianza de los puntajes de las pruebas; V_i , es la varianza de los ítems.

Algunos autores como Rodríguez & Reguant (2020) señalan ciertos cuestionamientos con relación al coeficiente de Alpha de Cronbach que pueden minusvalorar la fiabilidad del instrumento de medición, y que para esta investigación se debe de tomar en cuenta; ya una vez calculada la fiabilidad del instrumento de medición el siguiente paso es analizar el significado del valor obtenido. La fiabilidad se interpreta mediante número decimal positivo que oscila entre 0,00 y 1,00, desde una carencia de fiabilidad hasta una fiabilidad óptima.

Otro cuestionamiento que se considera por el autor antes mencionado es el hecho de que puntuación es óptima para un instrumento de medición, el autor junto con otros autores dentro del ramo de investigación, consideran que una puntuación mínima aceptable se situaría en 0,70 ya que por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja (Oviedo & Campo-Arias, 2005). Pero, por otro lado, también menciona que para investigaciones con un contexto escolar o clínico se requiere valores iguales o superiores a 0,80 o ,90; pero para que tenga una repercusión muy significativa en la persona, el coeficiente de Alpha de Cronbach deberá de ser igual o superior a 0,90 (Rodríguez & Reguant, 2020).

Barrios & Cosculluela, (2013) consideran una fiabilidad adecuada que oscile entre 0,70 y 0,95. Pero también se señala que valores muy cercanos a 1 puede implicar ítems con redundancia que ayuda a no proporcionar información relevante sobre lo que uno como investigador desea medir. Por otra parte, Oviedo & Campo-Arias (2005) considera que para un instrumento de medición si sobrepasa el valor de 0,90, es considerado la existencia de redundancia o duplicación en los ítems.

Para identificar el alfa de Cronbach, se realizó un análisis de cada una de las variables que forman parte del modelo de la investigación, con el fin de determinar la confiabilidad de la escala e identificar aquellos que deberán ser eliminados al no encontrar suficiente correlación con el instrumento de medición. Se utilizó el paquete estadístico Statistical

Package of the Social Science (SPSS) versión 22 para el tratamiento de los datos. Se tomó la muestra de 232 empresas del sector turístico de Ensenada Baja California, tomando los giros comerciales tales como hotelero, alimentos y bebidas; determinado la confiabilidad de las variables, y validando la escala para el total de la muestra. Los resultados arrojados muestran valores cercanos a 1, lo que manifiesta una fiabilidad óptima. La tabla 30 muestra los valores alcanzados del análisis de fiabilidad.

Tabla 7 Análisis de fiabilidad alfa de Cronbach por dimensión

Variable	Dimensión	Numero de Ítem	Alfa de Cronbach
Capital Humano	Aptitudes	5	.828
	Capacidades	10	.928
	Valores y actitudes	4	.847
	Capital Humano	19	.848
Capital estructural	Estructura y aprendizaje organizativo	10	.920
	Cultura	5	.856
	Procesos	4	.846
	Dotación tecnológica y esfuerzo I+D	6	.884
Capital Relacional	Capital de Negocio	6	.836
	Capital Social	6	.844
EMPLEABILIDAD		7	.808

Nota. - Elaboración propia basándose en paquete estadístico Statistical Package of the Social Science (SPSS)

Tabla 8 Análisis de fiabilidad alfa de Cronbach por variable

Variable	Numero de Ítem	Alfa de Cronbach
Capital Humano	19	.848
Capital Relacional	12	.893
Capital Estructural	25	.904
Empleabilidad	7	.808
Total	63	

Nota. - Elaboración propia basándose en paquete estadístico Statistical Package of the Social Science (SPSS)

Después del análisis correspondiente a fiabilidad de alfa de Cronbach, confirma que los ítems que conformar en instrumento de medición toma

una puntuación óptima o adecuada, ya que los valores oscilan de 0,80 a 0,95, tomando como referencia a los autores Barrios & Cosculluela, (2013), consideran una fiabilidad adecuada que oscile entre 0,70 y 0,95. Cabe destacar que se hace señalar que los valores obtenidos no son cercanos a 1, ya que puede implicar ítems con redundancia que ayuda a no proporcionar información relevante sobre lo que uno como investigador desea medir.

Análisis omega

A diferencia del alfa de Cronbach, el coeficiente omega o también conocido como omega McDonald, es utilizado en la investigación como alternativa a α para estimar la confiabilidad de la consistencia interna (Kalkbrenner, 2021). A diferencia del alfa de Cronbach, el coeficiente omega trabaja con las cargas factoriales, que son la suma ponderada de las variables estandarizadas, transformándose y haciendo más estable los cálculos y refleja un nivel de fiabilidad precisa y efectiva (Ventura-León, 2017).

$$\omega = \frac{[\sum_{i=1}^i \lambda]^2}{[\sum_{i=1}^i \lambda]^2 + [\sum_{i=1}^i 1 - \lambda_i^2]}$$

Dónde: ω , es el símbolo del coeficiente omega; λ_i , es la carga factorial estandarizada de i (ítem)

Kalkbrenner (2021) presentan ciertos criterios donde es coeficiente omega se calcula en lugar del alfa de Cronbach:

1. Se viola la equivalencia esencial del de la carga media del factor en una escala $< 0,7$ y/o diferencia entre las cargas de cada elemento fuera de intervalo de $-2,0,2$,
2. Los puntajes de las pruebas se miden en una escala de nivel ordinal con menos de 5 definiciones de anclaje,
3. El tamaño de la muestra es pequeño, y, por último
4. Los errores están correlacionados.

Ahora bien, para considerar un valor aceptable de confiabilidad mediante el coeficiente omega, deben tener un valor entre 0,70 y 0,90 (Ven-

tura-León, 2017), aunque Kalkbrenner (2021) manifiesta evidencia de confiabilidad valores $> 0,65$ a $0,80$, y confiabilidad fuerte $>0,80$. Para obtener el cálculo de coeficiente omega, es importante obtener la sumatoria de las cargas factoriales correspondientes de cada uno de los ítems que conforman el modelo de medición. Una vez obtenida las cargas factoriales correspondientes, se obtiene el cuadrado de la sumatoria, continuamos con el cálculo del cuadrado de cada carga factorial correspondiente. Con estos datos, se calcula 1 menos la carga factorial al cuadrado de cada ítem ($1-\lambda^2$). A continuación, se puede mostrar (ver Tabla 32 a la 41) la relación de cada uno de los valores antes mencionados que permitirá desarrollar la ecuación matemática para obtener el coeficiente omega McDonald.

Tabla 32. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (aptitudes)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Capital Humano	Aptitudes	CH_AP02	.650	0.421982052007367	0.578017947992633
		CH_AP03	.539	0.290298285837216	0.709701714162783
		CH_AP04	.661	0.437077676442466	0.562922323557534
		CH_VA02	.748	0.559056469280818	0.440943530719182
		CH_VA03	.790	0.624786082682412	0.375213917317588
		Σ	3.388		2.666799433749720

Nota. - Elaboración propia

Tabla 33. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (capacidades)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Capital Humano	Capacidades	CH_AP07	.663	0.438970777811042	0.561029222188958
		CH_AP08	.541	0.292855755200030	0.707144244799970
		CH_AP09	.566	0.320704825053504	0.679295174946496
		CH_CA01	.653	0.426237188202964	0.573762811797036
		CH_CA02	.800	0.640377286251178	0.359622713748822
		CH_CA03	.824	0.678758390382479	0.321241609617521
		CH_CA04	.794	0.629791408689163	0.370208591310837
		CH_CA06	.712	0.507297188568380	0.492702811431620
		CH_CA07	.744	0.553952802254105	0.446047197745895
		CH_CA08	.661	0.436770071751411	0.563229928248589
		Σ	6.958		5.074284305835740

Nota. - Elaboración propia

Tabla 34. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (valores y actitudes)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Capital Humano	Valores y Actitudes	CH_VA06	.682	0.464948532353359	0.535051467646641
		CH_VA07	.706	0.497813243040882	0.502186756959118
		CH_VA08	.829	0.686881676162878	0.313118323837122
		CH_VA09	.680	0.462604378094857	0.537395621905143
		Σ	2.896		1.887752170348020

Nota. - Elaboración propia

Tabla 35. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (estructura y aprendizaje organizativo)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$		
Capital Estructural	Estructura y aprendizaje organizativo	CO_AO01	.584	0.341333532811221	0.658666467188779		
		CO_AO02	.561	0.314773637717786	0.685226362282214		
		CO_AO03	.655	0.429598520352959	0.570401479647041		
		CO_AO04	.512	0.262183118742914	0.737816881257086		
		CO_AO07	.533	0.284548863003143	0.715451136996857		
		CO_AO08	.684	0.468092711282004	0.531907288717996		
		CO_ES01	.620	0.383788583660065	0.616211416339935		
		CO_ES02	.720	0.518976700378984	0.481023299621016		
		CO_ES03	.754	0.568999198420362	0.431000801579638		
		CO_ES04	.731	0.534682043754049	0.465317956245951		
				Σ	6.356		5.893023089876510

Nota. - Elaboración propia

Tabla 36. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (cultura)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Capital Estructural	Cultura	CO_CU01	.559	0.312372475280595	0.687627524719405
		CO_CU02	.722	0.521428857763298	0.478571142236702
		CO_CU04.	.660	0.436227242103859	0.563772757896141
		CO_CU05	.727	0.528341228570775	0.471658771429225
		CO_CU06	.539	0.290978360163548	0.709021639836452
				Σ	3.208

Nota. - Elaboración propia

Tabla 37. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (proceso)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Capital Estructural	Procesos	CO_PR02	.780	0.607796232637218	0.392203767362782
		CO_PR03	.761	0.578847681749663	0.421152318250337
		CO_PR04	.512	0.262047148052502	0.737952851947498
		CO_PR05	.503	0.253223506571108	0.746776493428892
		Σ	2.556		2.298085430989510

Nota. - Elaboración propia

Tabla 38. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (Dotación tecnológica y esfuerzo I+D)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Capital Estructural	Dotación tecnológica y esfuerzo I+D	CT_DT01	.682	0.465643708620354	0.534356291379646
		CT_DT02	.718	0.514823818214067	0.485176181785933
		CT_DT03	.693	0.479896508054716	0.520103491945284
		CT_DT04	.806	0.650119068810147	0.349880931189853
		CT_DT05	.595	0.354064367576605	0.645935632423395
		CT_ID01	.576	0.331706181368143	0.668293818631857
		Σ	4.070		3.203746347355970

Nota. - Elaboración propia

Tabla 39. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (Capital de negocios)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Capital Relacional	Capital de negocio	CN_AL01	.678	0.459647344093195	0.540352655906805
		CN_AL02	.747	0.557695097581676	0.442304902418324
		CN_CO01	.754	0.568062388401339	0.431937611598661
		CN_CO02	.626	0.391628819539523	0.608371180460477
		CN_EM01	.607	0.368763582787892	0.631236417212108
		CN_EM02	.758	0.574283566346176	0.425716433653824
		Σ	4.169		3.079919201250200

Nota. - Elaboración propia

Tabla 40. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable capital humano (Capital de social)

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Capital Relacional	Capital social	CS_RS01	.785	0.616386026098511	0.383613973901489
		CS_RS02	.752	0.565951441234981	0.434048558765019
		CS_AP01	.706	0.498252335882583	0.501747664117417
		CS_CI01	.532	0.283440229134772	0.716559770865228
		CS_MA02	.622	0.386296117733093	0.613703882266907
		CS_MA03	.768	0.589397886998655	0.410602113001345
		Σ	4.165		3.060275962917400

Nota. - Elaboración propia

Tabla 41. Datos para el cálculo del coeficiente omega McDonald de la variable empleabilidad

Variable	Dimensión	Ítem	λ	λ^2	$1-\lambda^2$
Empleabilidad		CH_VA04	.739	0.546019548349273	0.453980451650727
		CH_VA05	.754	0.568771698968677	0.431228301031323
		CH_AP05	.786	0.618354661345168	0.381645338654832
		CO_PRO1	.584	0.340912032344302	0.659087967655698
		CO_CU03	.586	0.343934093315101	0.656065906684899
		Σ	3.450		2.582007965677480

Nota. - Elaboración propia

Después de obtener los valores necesarios para sustituir la ecuación matemática que permitirá obtener el coeficiente omega, se calcularon por cada variable y dimensión correspondiente al modelo de medición el coeficiente de McDonald para determinar la confiabilidad de la escala y la consistencia interna de las mediciones. Se determinó el coeficiente omega valiéndose del total de la muestra de 232. En este paso, para el cálculo fue necesario aplicarlo en Excel para los fines establecidos. La Tabla 42 desarrolla los valores obtenidos del análisis de fiabilidad por medio del coeficiente de omega McDonald.

Tabla 9 Datos para el cálculo del coeficiente Omega McDonald de las variables

Variable	Dimensión	Número de Elementos	Omega de McDonald
Capital humano	Aptitudes	5	0.811
	Capacidades	10	0.905
	Valores y actitudes	4	0.816
		19	0.947
Capital estructural	Estructura y aprendizaje organizativo	10	0.872
	Cultura	5	0.779
	Procesos	4	0.739
	Dotación tecnológica y esfuerzo I+D	6	0.873
		25	0.948
Capital Relacional	Capital de negocio	6	0.849
	Capital de social	6	0.850
		12	0.918
Empleabilidad		7	0.821

Nota. - Elaboración propia

Se llega a decir que el modelo de medición que se está utilizando para la investigación y con base en los autores antes mencionados, donde miden los coeficientes de omega, se llega a concluir instrumento de medición se convierte en un instrumento con una mayor precisión de la confiabilidad cumpliendo con rangos $> 0,80$.

Conclusión

Partiendo de Núñez et al (2016), el capital humano, estructural y relacional se configuran como factores clave que no solo impulsan el desempeño de los empleados, sino que también favorecen la sostenibilidad y crecimiento de las empresas en un entorno globalizado. El análisis factorial utilizado permitió identificar con precisión las dimensiones de cada componente, lo cual refuerza la relevancia del capital intelectual en el ámbito organizacional.

Además, la fiabilidad y validez del instrumento aplicado fueron corroboradas mediante el uso de coeficientes como el Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald, los cuales evidencian un nivel óptimo de consistencia interna. Esta validación ofrece a las empresas turísticas una herramienta robusta para evaluar sus recursos intangibles y tomar decisiones estratégicas basadas en el fortalecimiento de su capital intelectual,

mejorando así su posicionamiento competitivo en el mercado laboral. Las conclusiones del estudio señalan que los componentes del capital intelectual son esenciales para mantener una ventaja competitiva en un entorno laboral en constante cambio.

En términos de empleabilidad, el instrumento validado permite a las organizaciones identificar y fortalecer las competencias críticas de sus empleados, facilitando una mejor adaptación a las nuevas exigencias del mercado laboral. Este enfoque integral del capital intelectual como un recurso estratégico para el desarrollo organizacional subraya su papel fundamental en la creación de valor y en la mejora de las capacidades individuales de los trabajadores. De esta forma, las empresas pueden gestionar mejor sus recursos humanos y enfrentar los desafíos de un mercado cada vez más dinámico y competitivo.

Referencias

- Acevedo, M. C., G, I. C. M., Maya, J. J. V., González, M. N. V., Mejía, T. B., & Economía –SIEDE–, U. E. S. de I. en. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de Investigación, 56, Article 56. <https://publicaciones.eafit.edu.co>
- Ajarrar, N., & Berjaoui, A. (2020). Intellectual Capital and Perceived Employability: Which impact on young graduates? *International Journal of Management Sciences*, 3(4), Article 4. <https://revue-isg.com/index.php/home/article/view/400>
- Alama, E. M. (2008). Capital intelectual y resultados empresariales en las empresas de servicios profesionales de España. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones. <http://site.ebrary.com/id/10458099>
- Alfonso, R. (2019). La importancia del capital humano en la organización. Fundación Universidad de América.
- Barrios, M. y Coscullela, A. (2013). Fiabilidad. Universitat Oberta de Catalunya.
- Bontis, N., Chua Chong Keow, W., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.1108/14691930010324188>

- Borras, F., & Campos-Chaurero, L. (2018). El capital intelectual en las empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XXXIV(1), 56–66.
- Bueno, E., Del Real, H., Fernandez, P., Longo, M., Merino, C., Murcia, C., & Salmador, Ma. P. (2011). *Modelo Intellectus: Medición, Gestión e información del Capital Intelectual*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Bueno, E., Salmador, Ma. P., & Merino, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. 26(2), 43–64.
- Butts, R. (2022). Intellectual Capital. En Salem Press Encyclopedia. Salem Press. <https://libcon.rec.uabc.mx:5471/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=119214089&lang=es&site=eds-live>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Del Castillo, A. L. (2019). Capital Intelectual en Instituciones de Educación Superior en México. 24(88), 18.
- Drucker, P. (1995) *La innovación y el empresariado innovador: la práctica y los principios*. Buenos Aires, Sudamericana.
- Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long Range Planning*, 30(3), 366–373. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)90248-X](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)90248-X)
- Flores, O., Basurto, K., & Sanchez, J. (2019). Validez y confiabilidad de una escala de medición del capital intelectual en PyMEs. *Contaduría y Administración*, 64, 1–18. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.2398>
- Fuentes, L. (2011). El Capital Intelectual En Los Destinos Turísticos: Elementos E Interrelaciones. *Tourism & Management Studies*, 1, 935–946.
- Gamboa, J. P. (2013). LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES COMO FACILITADORA DE LA OBTENCIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD [Universitat d Valencia]. <https://docplayer.es/53007000-Juan-pablo-gamboa-navarro.html>
- Hillage, J., & Pollard. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis | Jim Hillage. https://www.academia.edu/23029127/Employability_developing_a_framework_for_policy_analysis

- Jacobo-Hernández, C. A., Leyva-Osuna, B. A., & Ochoa, Y. J. D. (2019). Influence of intellectual capital on organizational performance in tourism companies in Mexico. 15(1), 72–81. <https://doi.org/10.4067/s0718-235x2019000100072>
- Kalkbrenner, M. T. (2021). Alpha, Omega, and H Internal Consistency Reliability Estimates: Reviewing These Options and When to Use Them. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 0(0), 1–12. <https://doi.org/10.1080/21501378.2021.1940118>
- Kariuki, A., Wasike, S., & Ambula, R. (2016). Intellectual Capital and Employability: Proposing a conceptual framework. *IV*(4), 1149–1170.
- LeBel, E. P., Berger, D., Campbell, L., & Loving, T. J. (2017). Falsifiability is not optional. *Journal of Personality and Social Psychology*, 254–261
- Lees, D. (2002). *Employability Literature Review*. 23.
- León, A. C. (2020). Las dimensiones del capital intelectual y la cultura empresarial en las microempresas del sector manufacturero. *24*(100), 4–10.
- Martín-de-Castro, G., Emilio Navas-López, J., López-Sáez, P., & Alama-Salazar, E. (2006). Organizational capital as competitive advantage of the firm. *Journal of Intellectual Capital*, 7(3), 324–337. <https://doi.org/10.1108/14691930610681438>
- Messick, S. (1995). Standards of validity and the validity of standards in performance assessment. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 15, 5-12.
- Méndez, C. et al (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. 41, núm. 1, enero-abril, 2012, pp. 197-207
- Misra, R. K., & Khurana, K. (2017). Employability Skills among Information Technology Professionals: A Literature Review. *Procedia Computer Science*, 122, 63–70. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.342>
- Ngo, H., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: Its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1), 17–35. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0015>
- Núñez Jover, J., Armas Marrero, I., Alcázar Quiñones, A., y Figueroa Alfonso, G. (2016). “Educación superior, innovación y desarrollo

- local: experiencias en Cuba”. In Congreso Universidad (Vol. 4, No. 3).
- Ochoa, M. L., Prieto, M. B., & Santidrian, A. (2010). Estado actual de los modelos de capital intelectual y su impacto en la creación de valor. *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=146061>
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 4, 10.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79–93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Peiró, J. M., & Yeves, J. (2017). Analisis de la empleabilidad, sus antecedentes y Consecuencias. *Atti del Convegno “Work in progress” for a better quality of life*, 0(0), 23–32. <https://doi.org/10.1285/9788883051289p23>
- Petty, R. & Guthrie, J. (2000) Intellectual capital literature review. Measurement, reporting and management. *Journal of intellectual capital*. 1(2), 155-176.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, vol. 12, núm. 2, mayo-agosto, 2010, pp. 248-252
- Rivero, D., Vega, V., & Balagué, J. (2003). Importancia del Capital Intelectual en el Turismo. 2(2–3), 1–8.
- Rodríguez, J. & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE: revista d’innovació i recerca en educació*, ISSN-e 2013-2255, Vol. 13, Nº. 2, 2020
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.
- Salas, L.H. et al (2019) Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de empresas. En *Revista VinculaTégica EFAN*, 5 (2), Doi: <https://doi.org/10.29105/vtga5.2-762>
- Sanchez, A., Melià, A., & Hormiga, J. M. (2007). El concepto del capital Intelectual y sus dimensiones. 13(1), 97–111.
- Sarur, M. S. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones. 1(1), 39–45.

- Serrat, O. (2017). A Primer on Intellectual Capital. Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance, 197–205. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_20
- Soriano, A. M. (2014) Diseño y validación de instrumentos de medición. *Revista Diálogos* (14), pp. 19-40.
- The University of Edinburgh. (2020). Employability—What is Employability? [Universitaria]. The University of Edinburgh. <https://www.ed.ac.uk/employability/staff/what-why-employability-important/what-is-employability>
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability—Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Ventura-León, J. L. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77–78. <https://doi.org/10.20882/adicciones.962>