

Capital Intelectual, relación con Liderazgo y Personalidad Gerencial en petroleras Upstream mexicanas

Intellectual Capital, relationship with Management Leadership and Personality in Mexican Upstream-Petroleum Companies

Maribel De la Luz - Martínez¹, Rafael Ávalos - Pelayo ²

¹ Universidad Autónoma de Guadalajara, Naucalpan de Juárez, México.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9792-8718>, E-mail: maribel.delaluz@edu.uag.mx

² Universidad Autónoma de Guadalajara, Zapopan, México.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0595-1986>, E-mail: ravalos@edu.uag.mx

Cómo citar: De la Luz - Martínez, M., & Ávalos - Pelayo, R. (2022). Capital Intelectual, relación con Liderazgo y Personalidad Gerencial en petroleras Upstream mexicanas. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 16(16), 41–54. <https://doi.org/10.22463/24221783.3452>

Recibido: 18 de Julio de 2021 / **Aprobado:** 12 de Octubre de 2021

Resumen

La investigación tiene como objetivo estimar la relación del capital intelectual con el liderazgo y la personalidad gerencial en empresas de exploración y producción (Upstream) petroleras de México. Se presenta un avance del estudio hasta el marco teórico con base en revisión bibliográfica de las variables de investigación: Capital Intelectual como variable dependiente, Liderazgo y Personalidad como variables independientes. El beneficio que se plantea es comprobar que la relación del liderazgo y la personalidad gerencial con el capital intelectual, documentado en varias arenas organizacionales, cumple también en el ámbito de empresas mexicanas del sector petrolero y, se justifica ante los grandes retos que enfrenta este sector económico primario de frente a una demanda creciente de energías limpias en un contexto mundial que clama por una reducción general de emisiones de carbono.

Palabras claves: Capital intelectual, Conocimiento, Liderazgo, Personalidad.

Abstract

The objective of this research is to estimate the relationship between intellectual capital and leadership and managerial personality in oil exploration and production (upstream) companies in Mexico. An advance of the study is presented up to the theoretical framework based on a literature review of the research variables: Intellectual Capital as dependent variable, Leadership and Personality as independent variables. The benefit proposed is to prove that the relationship between leadership and managerial personality and intellectual capital, documented in several organizational arenas, also applies to Mexican companies in the oil sector and is justified by the great challenges faced by this primary economic sector in the face of a growing demand for clean energy in a global context that calls for a general reduction of carbon emissions.

Key words: Intellectual capital, Knowledge, Leadership, Personality.



*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: maribel.delaluz@edu.uag.mx (Maribel De la Luz - Martínez)

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Artículo bajo licencia CC BY-NC (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

1. Introducción

En la era actual del conocimiento, organismos como el Banco Mundial reconocen al Capital Intelectual (CI) como uno de los factores intangibles que determinan el valor de una organización e inclusive, en sus comunicados se han comprometido a incluir en sus reportes anuales, una de las dimensiones fundamentales del Capital Intelectual: el Capital Humano (World Bank [WB], 2021). Sin embargo, el liderazgo y la personalidad guardan relación con el Capital Intelectual en el desempeño de las organizaciones, conforme han estudiado y demostrado varios autores y organizaciones mundiales (Condori, 2019; Delgado y Rodríguez, 2010; Ensari y Theil, 2020; Lord et al., 1986; Manosalvas, 2017; Neira y Balseca, 2018; Pellegrini et al. 2020).

Las empresas del sector de exploración y producción petrolera (denominado Upstream), han venido enfrentando retos tecnológicos, económicos y ambientales para mantener rentabilidad y sustentabilidad, en los últimos años, ante el clamor por mayor participación de fuentes de energía limpias (Beck et al., 2021), situación que se ha acrecentado con la pandemia y recesión ocasionadas por el Covid-19 (Rempel y Gupta, 2021). No obstante, estudios en compañías líderes del sector demuestran que el CI ha sido fuente de crecimiento y ventajas competitivas (Almutirat, 2020; Dženopoljac y Muhammed, 2017; Dženopoljac Muhammed, 2018; Ocheni, 2018; Saremi et al. 2016).

No solo en México sino a nivel mundial, el sector petrolero Upstream enfrenta enormes retos para lograr resiliencia, rentabilidad y sustentabilidad en el negocio de los

hidrocarburos, en un mundo que demanda bajas emisiones de carbono (Beck et al. 2021); además que, posiblemente se ha acelerado la meta explícita en el Acuerdo de París 2015 sobre la reducción progresiva en la utilización de combustibles fósiles, a raíz de lo que denominan la “pandemia (pandemia + recesión) del COVID-19” (Rempel y Gupta, 2021, p. 1), celeridad que también reconoce la Organización de Países Exportadores de Petróleo, más añade que a pesar del crecimiento que se espera de fuentes de energía renovables y otras fuentes de energías limpias, la matriz energética mundial proyectada a 2045, dependerá aún en poco más del 50% de los combustibles fósiles de aceite y gas (Organization of the Petroleum Exporting Countries [OPEC], 2021).

En México, desde 2015, la producción de energía se ha visto superada por el consumo (Secretaría de Energía, 2021; Secretaría de Energía, 2020); situación que está relacionada con la disminución de la producción de aceite y gas del 40% y 31% respectivamente a partir de 2008 a 2021 (Comisión Nacional de Hidrocarburos, 2021).

Ante este contexto, el problema de investigación se centra en estimar la relación que tiene el Capital Intelectual con el Liderazgo y la Personalidad gerencial en las empresas petroleras Upstream de México, para contribuir a la comprensión de los factores críticos del constructo y apoyar en los resultados de las empresas.

Desde su concepción, se reconoce al CI como una variable que concentra el conocimiento adquirido, creado y actualizado por todos los integrantes de una organización, y que al ser aplicado habilita mayor crecimiento, innovación, ventajas

competitivas y rentabilidad, y, por ende, apoya la maximización del valor empresarial sostenible hacia el mediano y el largo plazo (Cegarra y Martínez, 2018; Flores et al. 2020; González y Rodríguez, 2018). A nivel macroeconómico, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial o la Comisión Europea (Pedro et al. 2018; World Bank [WB], 2020), coinciden que la inversión en la gestión del CI ha mejorado productividad laboral e innovación en los países desarrollados, por encima de lo que sus activos tangibles podían generar.

Por consecuencia, en esta era del conocimiento se generó un cambio progresivo en el que las empresas requieren invertir en creación y actualización constante de su CI para acrecentar la productividad de sus activos fijos o tangibles (Danish Trade and Industry Development Council [DTIDC], 1997). Más, Condori (2019), Delgado y Rodríguez, (2010) y Manosalvas (2017) documentaron que el liderazgo en el ámbito gerencial es otra variable que influye en la mayoría de los procesos organizacionales y puede condicionar sus resultados. A lo que Pellegrini et al. (2020), en su estudio considerado novel sobre el análisis sistemático y relacional entre gestión del conocimiento y el liderazgo, expresan que el liderazgo es un componente fundamental “del proceso de creación, adquisición, utilización e integración de conocimiento” (p. 1445).

Por otra parte, como expresan Neira et al. (2018), el liderazgo implica una estrecha relación con el análisis de la personalidad de los individuos. Asimismo, Bass (1990), Huffcutt, Roth y McDaniel (1994), Judge, Bono, Ilies et al. (2002), Makiney, Marchiro y Hall (1999), y Martinsen (2000) citados en Bass y Bass (2009), han documentado que el

liderazgo guarda correlación con los factores de la personalidad.

De hecho, Lord et al. (1986) concluyen, en un estudio de metaanálisis sobre la relación de la personalidad y el liderazgo a finales del siglo XX, que algunos rasgos de la personalidad pueden considerarse relevantes predictores del desarrollo de liderazgo; mientras que Ensari y Theil (2020) argumentan que los individuos poseen características innatas de personalidad que determinan su potencial de liderazgo.

El valor que aportará el estudio de esta investigación es comprobar el impacto que las variables de Liderazgo y Personalidad de la gerencia tienen sobre la variable de Capital Intelectual (CI) en el sector Upstream de la industria petrolera en México, sujeto de estudio que tiene relevancia por tres razones principales:

1) El Upstream petrolero es uno de los sectores industriales de intensivo uso de capital tangible, tanto monetario como tecnológico, que desde finales del siglo XX forma parte de los negocios de la era del conocimiento, con evidencias tempranas que revelan una relación directa entre el nivel de CI y el grado de desempeño en compañías petroleras líderes el CI a apoyado su crecimiento y ha propiciado creatividad, innovación y competitividad (Almutirat, 2020; Dženopoljac y Muhammed, 2017; Dženopoljac y Muhammed, 2018; Ocheni, 2018; Saremi et al. 2016).

2) Los estudios sobre la relación del Capital Intelectual y desempeño enfocados a la industria petrolera se consideran pocos en la actualidad (Dženopoljac y Muhammed, 2018).

3) México en particular presenta un balance nacional de energía en el que la demanda supera la producción desde 2015 (Secretaría de Energía, 2021; Secretaría de Energía, 2020); así como una producción de aceite y gas que ha decrecido en 40% y 31% respectivamente desde 2008 a la fecha (Comisión Nacional de Hidrocarburos, 2021).

2. Marco teórico

El desarrollo del marco teórico, aún en progreso, se ha realizado mediante la revisión de diversas fuentes literarias de las tres variables del constructo en investigación, desde su concepción histórica y desarrollo, hasta su aplicación, y se han seleccionado de cuatro a cinco teorías principales para fundamentar el estudio de cada variable.

2.1 Capital intelectual

Durante las diferentes épocas de la civilización, la creación de valor en las organizaciones se ha explicado mediante el uso de factores principales que sostienen la producción de bienes y servicios, haciendo posible la supervivencia humana y el desarrollo de la sociedad. El modelo de creación de valor ha cambiado paulatinamente, de estar centrado en factores de producción con activos tangibles como tierra, maquinaria y capital, hacia los activos intangibles de información y, más recientemente, de conocimiento (Cegarra y Martínez, 2018).

A razón de esta evolución, desde los inicios del siglo XXI, el conocimiento se reconoce en el Manual de Oslo de 2005 como un “factor indispensable para el crecimiento económico, desarrollo y bienestar de las naciones” (OCDE y Eurostat, 2005, p. 5).

Lo anterior no significa que el capitalismo industrial desaparezca, únicamente ha evolucionado hasta lo que se denomina “capitalismo cognitivo” (Sztulwark et al. 2011, p. 2), debido a que los procesos gestados durante la era industrial no desaparecen en la era del conocimiento, sino que evolucionan para potencializar sus resultados mediante la información y el conocimiento intrínseco en las organizaciones, similar a la etapa en que la era industrial elevó la productividad de la era agrícola (Hardt y Negri, s.f., como se citó en Sztulwark et al. 2011).

De esta manera, durante la era del conocimiento nacen dos conceptos clave para la administración de las organizaciones: Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual (Cegarra y Martínez, 2018; González y Rodríguez, 2018).

La Gestión del Conocimiento (GC) es la disciplina que, de manera sistémica, administra la identificación, codificación, registro y actualización del capital intelectual con el propósito de asegurar su transferencia y aplicación hacia toda la organización para generar ventajas competitivas permanentes y a largo plazo; así, la GC puede concebirse como una herramienta administrativa para enfrentar, adaptarse y competir en el complejo, globalizado y a veces volátil entorno económico, social y ambiental (Cegarra y Martínez, 2018; González y González, 2014). De hecho, el Manual de Oslo reconoce esta disciplina como “una parte importante del proceso de innovación” (OCDE y Eurostat, 2005, p.32).

El concepto de Capital Intelectual (CI) fue utilizado por vez primera en 1969, por el economista Kenneth Galbraith, como descriptor de valores intangibles asociados a calidad, prestigio y cumplimiento de las

organizaciones que no están reflejados en los balances financieros (González y Rodríguez, 2018; Pike y Ross, 2006). En 1993, Peter Drucker se refiere al Capital Intelectual como un descriptor de la sociedad post-capitalista (Bontis, 2001).

Sin embargo, fue a partir de 1980 que se gestaron los inicios de varias teorías para definir y tratar de medir el CI, bajo un enfoque de recursos (o activos) estratégicos e intangibles que poseen las organizaciones para lograr ventajas competitivas (Pike y Ross, 2006).

En la estructura de los modelos de GC que describen diversos autores, el Capital Intelectual (CI) es el componente sustantivo y central que acumula el conocimiento que ostentan, crean y aplican los integrantes de la organización, desde lo básico en información, interpretación, aprendizaje y experiencia hasta la documentación de metodologías, procedimientos o patentes, por mencionar algunos tipos, que pueden llegar a ser incluso, activos de propiedad intelectual; la GC es la disciplina que se encarga de administrar adecuadamente el CI como un activo de generación de plusvalor en la empresa (Cegarra y Martínez, 2018; González y Rodríguez, 2018) y organismos internacionales como la OCDE, el Banco Mundial y la Comisión Europea reconocen al CI como factor indispensable para la creación de valor organizacional y empresarial (Pedro y Alvez, 2018; World Bank [WB], 2020).

Para el constructo se han analizado cinco de los modelos teóricos que se han desarrollado para el Capital Intelectual, resumidos en la Tabla 1.

Tabla 1. Modelos Teóricos de Capital Intelectual

Modelos	Noción Básica	Autor (año)
Capital Intelectual Skandia	Mapa de CI para apoyar toma de decisiones. El CI integrado por activos intangibles no es igual que capital financiero.	Leif Edvinsson (1995)
Capital Intelectual de la Universidad de West Ontario	Relación causa-efecto entre 3 dimensiones de CI y los resultados empresariales.	Nick Bontis (1996)
Tecnology Broker de Brooking	Clasifica y mide el CI de la empresa con metodología para auditar información sobre la creación y gestión del CI	Annie Brooking (1996)
Monitor de activos intangibles	Los activos intangibles representan el CI, variable que concentra el conocimiento de la empresa y sustenta expectativas de inversionistas.	Karl Erick Sveiby (1997)
Gestión de la información de Bustelo y Amarilla	La GC implica creación de CI. Primer paso para creación de CI: implantación de sistemas de Gestión de Información (GI).	Carlota Bustelo Ruesta y Raquel Amarilla Iglesias (2001)

Fuente: Elaboración propia basada en Avendaño y Flores, (2016); Bontis, (2001); Bustelo y Amarilla, (2001); Cegarra y Martínez, (2018); De Freitas y Yáber, (2014); González y Rodríguez, (2018); Lee y Wong, (2019); Vargas y León, (2016).

Se han elegido los modelos de Capital Intelectual Skandia y Modelo de Capital Intelectual de la Universidad de Western Ontario de Bontis para analizar la posibilidad de aplicación en la investigación. Ambos coinciden en un enfoque práctico de la gestión del CI para la creación de valor o resultados empresariales, describiendo el CI a partir de 3 componentes interrelacionados: Capital Humano (CH) o competencias de los empleados, Capital Estructural (CE) o estructura interna y Capital Relacional (CR) o estructura externa, siendo el CH la base para la creación del CI y sin el cual no es posible generar los componentes CE y CR (Bontis, 2001; Cegarra y Martínez, 2018; Lee y Wong, 2019; Vargas y León, 2016).

2.2 Liderazgo

El Liderazgo ha sido un concepto largamente expresado partiendo de tiempos ancestrales, un fenómeno considerado universal desde la mitología hasta la realidad social, política y económica como una manifestación que marca la diferencia no sólo en la guía hacia la consecución de una tarea o un proyecto, sino además influyendo en motivación y actuación, tanto a nivel personal como de grupos y organizaciones completas (Bass y Bass, 2009).

De acuerdo con Chiavenato (2019), el reconocimiento sobre la relevancia del liderazgo en el comportamiento humano dentro de las empresas se reconoce en la Escuela de Administración de las Relaciones Humanas, a diferencia de las Escuelas Clásicas de Administración.

De acuerdo con McFarland, Senn y Childress (1993) citados en Bass y Bass (2009), el liderazgo debiera considerar 6 aspectos de relevancia para el siglo XXI:

- 1) El liderazgo ya no es dominio exclusivo de los jefes,
- 2) Habilita la excelencia en los demás,
- 3) Liderar no es lo mismo que administrar,
- 4) El liderazgo tiene una dimensión sensible y humanista,
- 5) Los líderes necesitan ejercitar un enfoque holista, aplicando una variedad de cualidades, habilidades y capacidades,
- 6) El liderazgo implica maestría para anticipar, iniciar e implementar el cambio. (p. 58).

Para este constructo de investigación se revisaron cuatro teorías desarrolladas por diferentes autores, que se describen en la Tabla 2.

Tabla 2. Teorías de Liderazgo analizadas para el constructo de investigación

Teorías	Noción Básica	Autores consultados
Teoría del Gran Hombre	En cualquier sociedad existen hombres con cualidades de inteligencia, energía y fuerza moral que bajo determinado contexto pueden ostentar el liderazgo de las masas.	Dowd (1936), citado en Covey (2005)
Los tres estilos de liderazgo de White & Lippitt	Se enfoca en el hacer y el comportamiento del líder. Se fundamenta en un análisis del clima social del líder y su grupo, donde hacen evidentes tres estilos de líder: autoritario, democrático y <i>laissez faire</i> o liberal.	Chiavenato (2019), Scheidlinger (1994)
El liderazgo situacional de Hersey	El modelo de liderazgo situacional relaciona cuatro niveles diferentes de preparación o madurez de los seguidores, relacionados cada uno con cuatro estilos	Hersey (1992), Santa-Bárbara y Rodríguez-Fernández (2010)

	básicos de liderazgo por aplicar de acuerdo con la tarea a desarrollar Hersey.	
La teoría del Full Range Leadership de Burns y Bass	Explica el liderazgo con base en la relación, forma de actuación, percepción, entre líder y subordinados, así como el logro de las metas organizacionales en el contexto del trabajo diario. Define tres tipos de liderazgo y una variable de resultados: el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional, el liderazgo <i>laissez-faire</i> , y resultados del líder.	Bass y Avolio (2004) citados en Bass y Bass (2009), Chaimongk onrojna y Steane (2015), Lapo y Jácome (2015), Passakonjar as y Hartijasti (2020)

Fuente: Elaboración propia con base en autores citados.

Se ha elegido la Teoría del Full Range Leadership (FRL) para su aplicación en esta investigación por dos características principales: es la más reciente con mayores citas de análisis y aplicación en el estudio de esta variable para contextos tanto empresariales como organizacionales, educativos y públicos. De acuerdo con Antonakis y House (2015), esta es una teoría integradora desarrollada por Burns y Bass a partir de teorías previas sobre el liderazgo de autores como Weber, Downtown, House y Zleznik.

2.3 Personalidad

La palabra Personalidad proviene de la raíz latina persona que era la denominación dada a las máscaras que usaban los actores en

el teatro griego en el Siglo I antes de Cristo y su definición implica un sistema complejo de elementos internos del individuo, interactuando con el sistema externo de elementos socioculturales que lo rodea (Allport, 1961, citado en Bermúdez et al. 2017).

La evolución del concepto de personalidad puede analizarse desde sus antecedentes históricos o bien a partir de la perspectiva psicológica y el objeto de su estudio y, desde tiempos ancestrales se ha enfocado en descifrar y describir el comportamiento de cada individuo con base en factores biológicos, sociales y ambientales principalmente (Montaño et al. 2009).

Para los fines de esta investigación, el análisis se centrará en las bases teóricas desarrolladas bajo la perspectiva de la psicología del Siglo XX, que de acuerdo con Davindoff (1998), las principales teorías se desarrollaron bajo cuatro grandes corrientes: Psicoanalítica, Fenomenológica o Humanista, Cognoscitiva y Conductista; además de una perspectiva basada principalmente en la corriente fenomenológica, pero que combina algunos aspectos de las corrientes cognoscitiva y conductual que, de acuerdo con Montaño et al. (2009), se nombra como Integradora.

En la tabla 3 se resumen estas cinco corrientes principales que dieron origen a diferentes teorías de la personalidad.

Tabla 3. Resumen de las Principales Corrientes Psicológicas de las Teorías de Personalidad

Corrientes	Premisas principales	Principales teorías - autores
Psicoanalítica	Un aspecto relevante de la personalidad es el inconsciente. Los individuos desarrollan su personalidad con tres estructuras a lo largo de su vida: <i>ello, yo y súper yo</i>	Teoría de Psicoanálisis de Freud (Davindoff, 1998; Montaña et al. 2009).
Fenomenológica o Humanista	Los individuos perciben el mundo desde su propia y singular perspectiva, desarrollando su personalidad a partir de motivaciones conscientes con base en temperamento, carácter y en respuesta a su entorno.	Teoría Fenomenológica de Rogers y Allport (Montaña et al. 2009). Teoría de los Rasgos de la Personalidad de Cattell (Bermúdez et al., 2017; Revelle, 2009). Teoría de Tres Dimensiones de la Personalidad de Eysenck (Bermúdez et al. 2017; Montaña et al. 2009).
Cognoscitiva	El estudio de los individuos debe incluir procesos, estructuras y funciones mentales. La personalidad se desarrolla con base en interacción de cognición, aprendizaje y entorno.	Teoría Cognoscitiva de Bandura (Davindoff, 1998; Montaña et al. 2009). Teoría de Aprendizaje Cognoscitivo de Mischel (Davindoff, 1998; Montaña et al. 2009).
Conductista	Cuando nace un individuo, viene en “blanco” y su ambiente determina el desarrollo de su personalidad, asociado a un modelo Estímulo- Respuesta.	Teoría del Conductismo de Watson (Davindoff, 1998; Montaña et al. 2009). Teoría Estructural de Hull (Davindoff, 1998; Montaña et al. 2009).
Integradora	La personalidad debe estudiarse desde una perspectiva amplia que integre las aportaciones de varias teorías: aspectos de temperamento, carácter e inteligencia, así como procesos cognitivos y de Aprendizaje-Respuesta con el entorno.	Teoría del Big Five de los Rasgos de Personalidad de Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini (Bermúdez et al. 2017; Caprara y Perugini, 1994; John et al. 2008; Simkin y Azzollini, 2015). Teoría de los Siete Factores (Montaña et al. 2009).

Fuente: Desarrollo propio con base en Davindoff (1998), Montaña et al. (2009), (Bermúdez et al., 2017; Revelle, 2009), (Caprara y Perugini, 1994; John et al. 2008; Simkin y Azzollini, 2015).

3. Metodología

Se plantea la realización de una investigación de tipo cuantitativo, transversal y correlacional-causal.

Se considera como sujeto de estudio a las empresas petroleras del sector Upstream, operadoras y de servicios, ubicadas en las provincias petroleras mexicanas.

Se programa llegar a nivel confirmatorio aplicando análisis estadístico inferencial con

la utilización del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

3.1 Pregunta de Investigación

¿Cómo estimar la relación del Capital Intelectual con el Liderazgo y la Personalidad Gerencial en las empresas petroleras Upstream de México?

3.2 Modelo teórico de investigación

Con base en la revisión de la literatura se presenta el modelo teórico en la figura 1: el Capital Intelectual es variable dependiente; liderazgo y personalidad son variables independientes. A su vez, el Liderazgo es variable dependiente de la variable Personalidad.

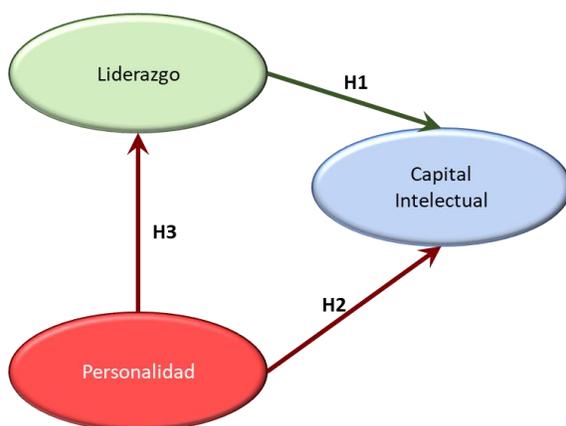


Figura 1. Modelo Teórico de Investigación. Fuente: Elaboración propia con base en Almutirat (2020), Bass y Bass (2009) Ocheni (2018), Neira y Balseca (2018), Pellegrini et al (2020).

3.3 Objetivos específicos

1. Estimar la relación del Liderazgo gerencial con el Capital Intelectual para identificar los factores del Liderazgo que tienen mayor efecto en el Capital Intelectual.

2. Estimar la relación de la Personalidad de la gerencia con el Capital Intelectual, para evidenciar las dimensiones de la Personalidad con mayor impacto en el Capital Intelectual.

3. Estimar la relación que existe entre la Personalidad y el Liderazgo gerencial para identificar los rasgos de Personalidad que se vinculan a cada tipo de Liderazgo.

3.4 Preguntas particulares

1. ¿Cómo estimar la relación entre el Liderazgo gerencial y el Capital Intelectual, identificando los factores de mayor impacto?

2. ¿Cómo estimar la relación entre la Personalidad de la gerencia y el Capital Intelectual?

3. ¿Cómo estimar la relación entre la Personalidad y el Liderazgo gerencial?

3.5 Hipótesis

H1: El Liderazgo gerencial tiene relación con el Capital Intelectual.

H2. La Personalidad de la gerencia presenta relación con el Capital Intelectual.

H3: Existe relación entre la Personalidad y el Liderazgo de la gerencia.

5. Conclusiones

De acuerdo con OCDE, WB, CE y autores del sector O&G, se confirma relevancia de estudiar la relación del Capital Intelectual como fuente de creación de valor empresarial.

Tomando en consideración la revisión de la literatura sobre las principales teorías relacionadas con el Capital Intelectual, el Liderazgo y la Personalidad, analizadas hasta la fecha, se ha planteado un modelo teórico de investigación con los correspondientes objetivos, preguntas de investigación e hipótesis.

Como próximas acciones se requiere profundizar en el Estado del Arte y establecer las matrices metodológicas del modelo de investigación para continuar hacia la integración del instrumento de investigación y posterior prueba piloto, como sustento para

la aplicación final del instrumento y alcanzar un análisis factorial confirmatorio.

Al término de la investigación, comprobar y medir el impacto que el liderazgo y la personalidad gerencial tienen en la creación de Capital Intelectual será una aportación para apoyar el desempeño de las empresas petroleras Upstream de México.

6. Referencias

- Almutirat, H. (2020). The impact of intellectual capital in organizational innovation: case study at Kuwait Petroleum Corporation (KPC). *Review of Economics and Political Science Emerald Publishing Limited*. <https://doi.org/10.1108/REPS-08-2019-0113>
- Antonakis, J., y House, R. (2015). The Full-Range Leadership Theory: The Way Forward. *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition (Monographs in Leadership and Management)*, 5, 3-33. <https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005006>
- Avendaño, V., y Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento. UNAM*, 4(10), 201-227. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457646537004>
- Bass, B. M., y Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (4th ed.)*. New York: Free Press. E-Book.
- Beck, C., Bellone, D., Hall, S., Kar, J., y Olufon, D. (2021). The big choices for oil and gas in navigating the energy transition. *Mckinsey & Company. Insights*, 1-11. <https://www.mckinsey.com/industries/oil-and-gas/our-insights/the-big-choices-for-oil-and-gas-in-navigating-the-energy-transition?cid=soc-app>
- Bermúdez, J., Pérez, A., y Sanjuán, P. (2017). *Psicología de la Personalidad: Teoría e Investigación. Volumen I. E-Book*. Universidad de Educación a Distancia UNED.
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 41-60. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2370.00053>
- Bustelo, C., y Amarilla, R. (2001). Gestión del conocimiento y gestión de la información. *Revista PH*, 34, 226-230. <https://doi.org/10.33349/2001.34.1153>
- Caprara, G., y Perugini, M. (1994). Personality described by adjectives: The generalizability of the Big Five to the Italian lexical context. *European Journal of Personality*, 8, 357-369. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1002/per.2410080502>
- Cegarra, J., y Martínez, A. (2018). *Gestión del Conocimiento. Una Ventaja Competitiva (1a ed.)*. Alpha y Omega.
- Chaimongkonrojna, T., y Steane, P. (2015). Effectiveness of full range leadership development among middle managers. *Journal of Management Development*,

- Emerald, 34(9), 1161-1180.
<https://doi.org/10.1108/JMD-01-2014-0002>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (10a ed). Mc Graw Hill.
- Comisión Nacional de Hidrocarburos. (2021).
<https://produccion.hidrocarburos.gob.mx/>
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189-196.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>
- Covey, S. (2005). *El Octavo Hábito: De la Efectividad a la Grandeza*. Ed. Paidós.
- Danish Trade and Industry Development Council. (1997). *Intellectual Capital Accounts. Reporting and Managing Intellectual Capital*. OCDE.
<https://www.oecd.org/sti/ind/1948022.pdf>
- Davindoff, L. (1998). *Introducción a la Psicología*. E-Book. Libermex.
- Delgado, M., Pedraja, L., y Rodríguez, E. (2010). Estilos de liderazgo y gestión del conocimiento en las pequeñas empresas. *Técnica y Administrativa*, 9(41), 1-10.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3164837>
- Dženopoljac, V., y Muhammed, S. (2017). Assessing the Intellectual and Knowledge Based Assets of Organizations: Case of Global Oil and Gas Operations Firms. *Twenty-third Americas Conference on Information Systems. Conference AMCIS 2017, A Tradition of Innovation*.
<https://www.researchgate.net/publication/319086376>
- Dženopoljac, V., y Muhammed, S. (2018). Intangibles and performance in oil and gas industry. *Management Decision*, 57(5), 1267-1285.
<https://doi.org/10.1108/MD-11-2017-1139>
- Ensari, N., Lopez, P. D., y Theil, D. (2020). Personality and Leadership. En B. Carducci, C. Nave, J. Mio, & R. Riggio (Edits.), *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Models and Theories* (pp. 491-498). Wiley Online Library.
<https://doi.org/10.1002/9781119547181.ch346>
- Flores, O., Basurto, K., y Sánchez, J. (2020). Validez y confiabilidad de una escala de medición del capital intelectual en PyMEs. *Contaduría y Administración*. UNAM, 65(4), 1-21.
<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/2398>
- De Freitas, V., y Yáber, G. (2014). Modelo holístico de sistema de gestión del conocimiento para las instituciones de educación superior. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 11(3), 123-154.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82332932007>
- González, J., Rodríguez, M., y González, O. (2014). *Análisis Comparativo de Los Modelos de Gestión del Conocimiento*

- [Ponencia en Cap. 4. Administración del Conocimiento]. XIX Congreso ACACIA. Durango, México. <https://cutt.ly/LRqAO6g>
- González, J., y Rodríguez, M. (2018). *Gestión del Conocimiento, Capital Intelectual e Indicadores Aplicados*. E-Book. Ediciones Díaz De Santos.
- Hersey, P. (1992). *The Situational Leader* (4th Ed.). The Center for Leadership Studies.
- John, O., Naumann, L., y Soto, C. (2008). Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. En O. a. John (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 114-158). Guilford Press. <https://cutt.ly/tRqjCsH>
- Lapo, M., y Jácome, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 9(6), 11-16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6419728.pdf>
- Lee, C. S., y Wong, K. Y. (2019). Advances in intellectual capital performance measurement: a state-of-the-art review. *The Bottom Line*, 32(2), 118-134. <https://doi.org/10.1108/BL-12-2018-0051>
- Lord, R., De Vader, C., y Alliger, G. (1986). A Meta-Analysis of the Relation Between Personality Traits and Leadership Perceptions: An Application of Validity Generalization Procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 402-410. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.71.3.402>
- Manosalvas, C. (2017). *Estilos de Liderazgo e Intercambio del Conocimiento: Análisis del Efecto Mediador del Clima de Aprendizaje Organizacional*. [Tesis de doctorado. Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10237>
- Montaño, M., Palacios, J., y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>
- Neira, D., Cárdenas, H., y Balseca, N. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad*. Epub, 10(1), 331-335. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100331
- Ocheni, S. (2018). Momentum Effect of Intellectual Capital on Corporate Valuation of Oil and Gas. *Archives of Business Research*, 6(4), 71-76. <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/4370>
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y Oficina de Estadísticas de las Comunidades Europeas (Eurostat), (2005). *Manual de Oslo* (3ª ed.). <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>

- Organization of the Petroleum Exporting Countries (OPEC), (2021). 2021 World Oil Outlook 2045. Executive Summary. <https://woo.opec.org/index.php>
- Passakonjaras, S., y Hartijasti, Y. (2020). Transactional and transformational leadership: a study of Indonesian managers. *Management Research Review* 43(6), 645-667. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-07-2019-0318/full/html>
- Pedro, E., Leitão, J., y Alvez, H. (2018). Intellectual capital and performance: taxonomy of components and multidimensional analysis axes. *Journal of Intellectual Capital* 19(2), 407-452. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0118>
- Pellegrini, M., Ciampi, F., Marzi, G., y Orlando, B. (2020). The relationship between knowledge management and leadership: mapping the field and providing future research avenues. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1445-1492. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0034>
- Pike, S., Boldt-Christmas, L., y Ross, G. (2006). Intellectual capital: origin and evolution. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 3(3). <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2006.011312>
- Rempel, A., y Gupta, J. (2021). Fossil fuels, stranded assets and COVID-19: Imagining an inclusive & transformative recovery. *World Development*, 146, 1-12. [/article/pii/S0305750X21002230?via%3Dihub](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X21002230?via%3Dihub)
- Revelle, W. (2009). Personality structure and measurement: The contributions of Raymond Cattell. *British Journal of Psychology*, 100, 253-257. <https://www.personality-project.org/revelle/publications/revelle.bjp.pdf>
- Santa-Bárbara, E., y Rodríguez-Fernández, A. (2010). 40 años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología. Fundación Universitaria Konrad Lorenz*, 42(1), 25-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515880003>
- Saremi, H., Nezhad, B., y Saraj, A. (2016). The Impact of Intellectual Capital on the Profitability Ratios in Petroleum Products Industry in T.S.E. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development*, 91-108. <https://cutt.ly/4RqkrFH>
- Secretaría de Energía. (2020). Balance Nacional de Energía 2019. México. <https://www.gob.mx/sener/documentos/balance-nacional-de-energia-2019>
- Secretaría de Energía. (2021). <https://sie.energia.gob.mx>
- Scheidlinger, S. (1994). The Lewin, Lippitt and White Study of Leadership and "Social Climates" Revisited. *International Journal of Group Psychotherapy*, 44(1), 123-127. <https://doi.org/10.1080/00207284.1994.11490737>

Simkin, H., y Azzollini, S. (2015). Personalidad, Autoestima, Espiritualidad y Religiosidad desde el Modelo y la Teoría de los Cinco Factores. *Psicología, Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 7(2), 339-361. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5169699>

Sztulwark, S., Míguez, P., y Juncal, S. (2011). Conocimiento y valorización en el capitalismo industrial. *H-Industria, Revista de historia de la Industria, los Servicios y Empresas en América Latina*, (9). <http://ojs.econ.uba.ar/index.php/H-ind/article/view/389>

Vargas, A., y León, L. (2016). La gestión del conocimiento respecto a la organización que aprende, enfocado por teorías y tendencias a nivel nacional e internacional. *Ciencia y Poder Aéreo*, 11(1), 106-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5776202>

World Bank, WB. (2020). Supporting Countries in Unprecedented Times. Annual Report 2020. IBRD IDA World Bank Group. <https://www.worldbank.org/en/about/annual-report#anchor-annual>

World Bank, WB. (2021). The World Bank's Commitment to "Better Reporting". <https://www.bancomundial.org/es/about/annual-report/commitment-to-reporting>