



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2329>

Ciencias de la Educación  
Artículo de Revisión

*El Capital Intelectual y su impacto en el Desempeño Docente de las Universidades del Ecuador*

*Intellectual Capital and its impact on the Teaching Performance of the Universities of Ecuador*

*Capital Intelectual e seu Impacto no Desempenho Docente das Universidades do Equador*

Jhovana Katuska Cornejo-Zambrano <sup>I</sup>

[Kyta\\_cornejo@hotmail.com](mailto:Kyta_cornejo@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-8627-4736>

Víctor Reinaldo Jama- Zambrano <sup>II</sup>

[victor.jama@uleam.edu.ec](mailto:victor.jama@uleam.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-8053-5475>

**Correspondencia:** [Kyta\\_cornejo@hotmail.com](mailto:Kyta_cornejo@hotmail.com)

**\*Recibido:** 30 de Agosto de 2021 **\*Aceptado:** 13 de Septiembre de 2021 **\* Publicado:** 13 de Octubre de 2021

- I. Magister en Gerencia Educativa, Licenciada en ciencias de la educación mención educación infantil, Universidad Técnica Particular De Loja, Manta, Ecuador.
- II. Doctor en Ciencias Administrativas, Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.

## Resumen

El propósito de este ensayo es describir las definiciones y características que componen el Capital Intelectual, y como la aplicación de un modelo de gestión en el Desempeño Docente de las universidades del Ecuador, aporta en el mejoramiento de la calidad de la acción docente y sus diferentes puntos de desarrollo como la formación y actualización constante; como su desarrollo afectivo, y nivel de satisfacción en relación al ejercicio de su profesión, y además estudiar si la Institución de Educación Superior (IES), está preparada para fortalecer estos aspectos en el talento humano que cuenta a su favor; lo que está relacionado intrínsecamente con la visión, y proyección que buscan las IES respecto a su posicionamiento a los estándares nacionales e internacionales, buscando alcanzar la calidad educativa para transformarse en verdaderos agentes de cambio en las sociedades actuales. Los Diseños que se utilizarán en esta Investigación son transversal porque se basa en la descripción de dos variables; y longitudinal porque su propósito es descriptivo y su variante es prospectiva.

El procedimiento propuesto para la consecución de este documento se basa en la revisión bibliográfica de investigaciones de artículos indexados que han sido realizadas en el Ecuador, y en países de la región latinoamericana, cuyos resultados demuestran que los modelos aplicados basados en la variable Capital Intelectual ayudan a mejorar significativamente el Desempeño Docente como función sustantiva de la Universidad.

**Palabra clave:** Capital intelectual; desempeño docente; gestión; educación; Universidad.

## Abstract

The purpose of this essay is to describe the definitions and characteristics that make up the Intellectual Capital, and how the application of a management model in the Teaching Performance of the universities of Ecuador, contributes to the improvement of the quality of the teaching action and its different development points such as training and constant updating; as their affective development, and level of satisfaction in relation to the exercise of their profession, and also study if the Institution of Higher Education (IES), is prepared to strengthen these aspects in the human talent that counts in their favor; which is intrinsically related to the vision, and projection that HEIs seek regarding their positioning to national and international standards, seeking to achieve educational quality to become

true agents of change in today's societies. The Designs that will be used in this Investigation are transversal because it is based on the description of two variables; and longitudinal because its purpose is descriptive and its variant is prospective.

The procedure proposed for the achievement of this document is based on the bibliographic review of research of indexed articles that have been carried out in Ecuador, and in countries of the Latin American region, whose results show that the applied models based on the Intellectual Capital variable help to significantly improve Teaching Performance as a substantive function of the University.

**Keyword:** Intellectual capital; teaching performance; management; education; University.

### **Resumo**

O objetivo deste ensaio é descrever as definições e características que compõem o Capital Intelectual, e como a aplicação de um modelo de gestão no desempenho docente das universidades do Equador, contribui para a melhoria da qualidade da ação docente e de sua diferentes pontos de desenvolvimento como treinamento e atualização constante; quanto ao seu desenvolvimento afetivo, e nível de satisfação em relação ao exercício da profissão, e também estudar se a Instituição de Ensino Superior (IES), está preparada para fortalecer esses aspectos no talento humano que conta a seu favor; o que está intrinsecamente relacionado à visão e projeção que as IES buscam quanto ao seu posicionamento frente aos padrões nacionais e internacionais, buscando alcançar a qualidade educacional para se tornarem verdadeiros agentes de mudança nas sociedades atuais. Os Desenhos que serão utilizados nesta Investigação são transversais porque se baseiam na descrição de duas variáveis; e longitudinal porque sua finalidade é descritiva e sua variante é prospectiva.

O procedimento proposto para a realização deste documento baseia-se na revisão bibliográfica de pesquisas de artigos indexados realizadas no Equador, e em países da região da América Latina, cujos resultados mostram que os modelos aplicados com base na variável Capital Intelectual ajudar a melhorar significativamente o desempenho docente como uma função substantiva da Universidade.

**Palavras-chave:** Capital intelectual; desempenho docente; gestão; Educação; Universidade.

## **Marco Teórico**

### **Capital Intelectual**

El capital intelectual, es considerado como una posibilidad para potenciar aspectos esenciales en el desarrollo de una organización, siendo objeto de análisis por varios autores; como (Tejerina, 1998), que expresó que el Capital Intelectual (C.I) con una adecuada gestión del talento humano, y un aprovechamiento de los activos del conocimiento, genera un valor agregado para una organización; acentuando lo manifestado anteriormente (Edvinson & Malone, 1999), establecieron al C. I. como la posesión de diversos atributos entre ellos los conocimientos, las destrezas profesionales, y otros que le permitirían una ventaja competitiva para una organización; (Núñez, 2003) consideró en su estudio al C.I. como la materia prima, fundamental para la eficiencia y competitividad de una organización, reconociéndolo como un activo intangible; además integrando el criterio de varios autores estudiados (Sánchez et al., 2007) concluyeron en que el C.I. es una miscelánea entre los activos inmateriales, y los activos intangibles de una organización, como los procesos internos, el conocimiento del talento humano, la capacidad que tiene el personal para aprender y adaptarse; así también lo aportado por (Monagas-Docasas, 2012) a través de su investigación enmarcó al C.I. como una integración, y aplicación de sistemas de conocimientos, que a su vez contribuye a una gestión más eficaz de una organización.

(González Millán & Rodríguez Díaz, 2013) hizo referencia que el Capital Intelectual lo considera como una vía de valoración de activos, a los que llamó invisibles o intangibles, y que dichos activos propician la creación de conocimientos, que le dan ventajas competitivas a una organización; en otras definiciones del Capital Intelectual, (Falcón, 2017) expresó que el C.I. lo concibe a modo de una práctica de gestión en las organizaciones del siglo XXI; para (Pardo-Cueva, et al., 2018) el C. I. se subdivide en tres aspectos importantes Capital humano, capital estructural y capital relacional; todo en función al personal de una organización.

### **Desempeño Docente**

Considerando el Desempeño Docente (D.D.) como parte fundamental en el engranaje del proceso educativo, se motiva a la profundización de los criterios de diversos autores, a través del siguiente estudio, es así que (Valdés Veloz, 2003) consideró al Desempeño Docente, como un conjunto de capacidades pedagógicas que incidían directamente en la idoneidad del docente para su ejercicio profesional; coincidió con esta idea (Pérez, 2009), al referir al D. D. como un conjunto de acciones,

que ejerce el profesional de la docencia a través de cumplimiento de sus funciones básicas; (Martínez - Chairez, 2016) relacionó al D. D. como un componente directo con la calidad educativa; es por esta razón que bajo el criterio de (Martínez, 2017) concordó con la idea de que el Desempeño Docente como principal elemento, que viabiliza elevar la calidad de la educación; claro no sin antes establecer cuáles son sus proyecciones y limitaciones.

(Benítez, 2017) expresó que el desempeño docente, se pone de manifiesto cuando el profesional de la docencia ejerce su competencia a través de las prácticas pedagógicas, y también de los logros o resultados esperados, en el proceso de aprendizaje; como artífice educativo el D. D. exige al docente el aprendizaje constante, es por eso que lo indicó (Estrada, 2017) como el eje que promueve la formación en el sistema educativo; la calidad de un proceso educativo se lo relaciona con la oportuna ejecución de los estándares de acuerdo a cada contexto o realidad, así lo refirió (Hervis, 2018) cuando expresó que el Desempeño Docente es un factor de relevancia en una educación de calidad.

## **Contextualización**

### **Capital Intelectual**

De acuerdo con el estudio realizado por (Yong Amaya et al., 2017), desde la visión de la Universidades de Cuba, Venezuela y Ecuador concluye que el Capital Intelectual (C.I.) permite a las universidades conocer las posibilidades sobre el origen de sus recursos y capacidades refiriéndose al potencial, y talento de sus miembros; y sobre ellos estableciendo también la calidad humana y profesional que estos tienen a su haber respecto a sus conocimientos, y la capacidad para transmitirlos para beneficio de la organización.

Manteniendo la visión anterior, y en la realidad de la universidad en Latinoamérica, basado en la experiencia de su investigación (Tovar, 2017), manifiesta que en las Universidades de la Costa Caribe colombiana es favorable la presencia de los activos intangibles como el capital social, el capital estructural y el capital relacional a través del desarrollo de proyectos de impacto social, de las infraestructuras básicas destinadas para la investigación, de los impactos de las investigaciones, de los procesos organizativos; y la capacidad para integrarse a la comunidad científica.

Según los resultados un artículo de estudio que fue realizado por (Muñoz et al., 2018), después una profunda inmersión en las estadísticas del Ranking de Universidades, y conociendo ciertos parámetros de valoración como: tasa de graduados, reputación académica, internacionalización, producción de grupos de investigación, rendición de cuentas, patentes, producción científica entre

otros; manifiesta que tanto las IES públicas y privadas en Latinoamérica deben de focalizar sus esfuerzos en gestionar los conocimientos de su recurso humano no tan solo para lograr la visualización en el contexto global, o la acreditación internacional sino procurar mejorar todos los procesos que le permitan a las IES potenciar su cuota en el mercado, logrando una mejor reputación institucional, lo que mejorará la imagen corporativa, y por ende mayor satisfacción de la comunidad en general. La visión de utilizar al recurso más importante de una organización para potencializar sus resultados coincide con lo que (Edvinsson & Malone, 1998); mencionaron, desde su perspectiva el Capital Intelectual se transformaría en Capital financiero; refiriéndose estrictamente al desarrollo de las empresas; pero desde ese tiempo hasta la actualidad han servido sus bases teóricas para alinearlas al área educativa; enfocado sobre todo en las Universidades que se las representa en la actualidad como organizaciones capaces de movilizar su propia evolución de forma eficaz y eficiente, promoviendo desde sus propias entrañas el mejoramiento y desarrollo interno y externo, de sus sociedades circundantes; y por lo tanto lograr la trascendencia de la sociedad a través de las organizaciones educativas.

En el contexto ecuatoriano, luego de un análisis realizado por (Toala-Sánchez et al., 2017) determinó que, a través de procesos de gestión como la implementación de instancias de control y seguimiento, flujo de información, establecimiento de logros, y verificación de resultados, y la adecuada administración de los conocimientos del talento humano contribuyen al cumplimiento de los objetivos, y el crecimiento del capital intelectual de una organización. Además, actuando en paralelo con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente e investigador del sistema de Educación Superior, plantea un mecanismo que tendrá objetivo la medición del cumplimiento de las actividades del docente que se sustentará en la planificación, coordinación y control como proceso de gestión y desarrollo del talento humano docente.

(Jama, 2020), a través de su estudio realizado en función del Capital intelectual en las Instituciones de Educación Superior, nos indicó de manera concluyente que la dirección en la gestión del conocimiento influye directamente en el capital Intelectual, puesto que, sus subdimensiones (capital humano, capital relacional, capital estructural) ayudan a la organización de las instituciones, tomando decisiones dentro del ámbito de las funciones sustantivas de la educación superior.

Las referencias han sido tomadas desde las perspectivas de diferentes autores, con relación al Capital Intelectual desde las realidades de Latinoamérica y el Ecuador; nos ubica sobre la relevancia de esta línea de gestión que promueve la potencialización del recurso humano, hasta convertirlo en el eje de

desarrollo de una Organización.

**El Desempeño Docente** es una arista importante dentro de las Instituciones Educativas, considerando que el adecuado funcionamiento del accionar docente, rendirá favorablemente al desarrollo de una institución, incluso del mismo sistema educativo en general; es por esta razón que el estudio realizado por (Estrada, 2017), en Valencia, (Venezuela) profundizó la necesidad de valorar el proceso, las condiciones, el medio en el que se desenvuelve el docente para conocer los alcances tanto su desempeño, como su gestión en el sistema educativo, es por esta razón que manifiesta que el docente es el eje que moviliza las acciones de la educación formal.

(Francis Salazar, 2013); realizó un estudio en su natal Costa Rica, y refirió sobre la importancia de las cualidades de los docentes universitarios; la cual resultó luego de una evaluación del desempeño docente en la Educación Superior; donde encontró reveladores aportes sobre el quehacer del docente universitario. En esta investigación derivaron dos aspectos necesarios de profundizar, uno que se refiere a la multidimensionalidad de la función docente; y otro que se enfoca en el valor histórico-contextual de las características que hacen a un docente de calidad.

En Ecuador la Educación Superior, avanza acorde a los retos que suponen los parámetros internacionales respecto a la calidad y mejoramiento del proceso formativo de los estudiantes, a la contribución que puede aportar a la sociedad, y la estrecha relación que tiene el desempeño docente en la consecución de este cometido, por esta razón (Cortez Suárez, 2018), hizo referencia en su investigación que las universidades deben cubrir las expectativas que plantea el sistema de formación universitaria actual, y que estas a su vez están estrechamente relacionados con el buen accionar o desempeño de la planta docente de una institución de educación superior, desempeño que deberá ser valorado para conocer sus falencias, y desde allí potenciarlo; ya que este aspecto contribuye al mejoramiento de la calidad de educativa.

El desempeño Docente, hace referencia explícita a las características, o perfil que debe desarrollar un docente para poder ejercer de manera eficaz y eficiente su accionar lo cual no solo está enfocado en los aspectos técnicos sino su capacidad de adaptarse a los cambios, su estabilidad afectiva, y el ejercicio de su función con calidad.

## Conclusiones

Una vez realizado la revisión, y análisis de varios artículos relacionados de las variables que se requerían investigar, se han considerado los diferentes puntos de vista, y aportes personales de varios



autores que han configurado en sus propios estudios, y de los cuáles se han obtenido las siguientes premisas.

El capital intelectual es considerado un conjunto de potenciales aspectos de desarrollo que tiene el talento humano que forma parte de toda organización, como la posibilidad de adaptación a los cambios, la formación académica, la capacidad de resolución de problemas, niveles de compromiso, el aporte significativo que brinda desde la esencia de su potencial; y que una vez aprovechados todos estos aspectos, se convierten en eje de relevancia para el fortalecimiento, y desarrollo de una Organización.

**El Capital Intelectual y sus subdimensiones:** Capital relacional, capital humano, capital estructural son factores relevantes e incidentes en el desempeño del personal docente que poseen las organizaciones de Educación Superior.

En relación a la mencionado por (Muñoz et al., 2018) sugiere focalizar los esfuerzos de las Universidades en gestionar y administrar adecuadamente los conocimientos el recurso humano; y que no solo busquen las IES incrementar su visualización en sus contextos, o para dar cumplimiento a los estándares impuestos; sino que sean un real aporte a su entorno; se reafirma con esta idea de que las Instituciones de Educación Superior tanto a nivel nacional e internacional deben de dirigirse intencionalmente en el desarrollo y potencialización de su talento humano, en relación al capital intelectual que poseen para que sean utilizados como agentes de transformación para la propia organización, y a su vez se obtiene un mejoramiento de la calidad educativa, y la visualización en el mercado de la IES.

Es estrecha la relación entre el desarrollo del Capital Intelectual, y como su adecuada gestión logrará un impacto sobre la acción del docente en todas sus dimensiones resumidas en lo que llamamos Desempeño Docente; que debe ser valorado dentro de cada IES, para conocer sus fallas, y partir de allí mejorar los aspectos que componen este importante elemento de las Universidades.

El Desempeño Docente, orientado a la visualización y valoración de las características, que debe de poseer la planta docente de las IES, debe cumplir con las expectativas de una sociedad que procura el desarrollo a través de ellas; es así que (Cortez Suárez, 2018) dejó claro en su estudio que el Desempeño Docente es un factor, que tiene que ser estudiado y evaluado por las IES, para conocer su estado, su realidad, y luego según sus criterios, establecer líneas de mejoramiento, que permitirán desarrollar la calidad educativa que buscan las IES, como medio para ofertar un mejor producto a las exigencias o estándares que impone la sociedad actual.



## Referencias

1. Benítez, J. E. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. . EmásF: revista digital de educación física, 8(48), 83-95. Recuperado de: <https://emasf.webcindario.com/Formacion>.
2. Cortez Suárez, L. A. (20018). Desempeño docente en la formación de estudiantes de Bioquímica y Farmacia, Universidad Técnica de Machala. Machala.
3. Edvinson, L., & Malone, M. (1999). El capital Intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. En L. Edvinson, & M. Malone, El capital Intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa,.
4. Edvinsson, L., & Malone, M. (1998). El capital intelectual: cómo identificar y calcular el valor inexplorados de los recursos intangibles de una empresa. Bogotá: Norma.
5. Estrada, L. (2017). EL DESEMPEÑO DOCENTE. [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf).
6. Falcón, V. V. (2017). Una mirada al concepto de Capital Intelectual. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.
7. Francis Salazar, S. (2013). Hacia una caracterización del docente universitario “excelente”: Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario.
8. González Millán, J. J., & Rodríguez Díaz, M. T. (2013). Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la universidad pública. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225017552008.pdf>.
9. Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. [https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html#redalyc\\_44055139021\\_ref35](https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html#redalyc_44055139021_ref35).
10. Jama, V. (2020). La dirección en la Gestión del Conocimiento Incide en el Capital Intelectual de las Instituciones de Educación Superior del Ecuador. Revista Tecnológica Educativa Docentes 2.0.
11. Martínez - Chairez, G. I.-A.-O. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Xinhai, 12(6), 123-134. O. btenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>.

12. Martínez, S. (2017). APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE, UNA REVISIÓN CONCEPTUAL SOBRE SU DELIMITACIÓN. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>.
13. Monagas-Docasas, M. (2012). El capital intelectual y la gestión del conocimiento. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362012000200006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362012000200006).
14. Muñoz, M., Guadalajara, N., González, M., & Sánchez, I. (2018). Análisis comparativo del Capital Intelectual en IES públicas de España y Latinoamérica a través de Rankings Mundiales de Universidades.
15. Núñez, D. M. (2003). El capital intelectual en la gestión del conocimiento. Scielo.
16. Pardo-Cueva, M., Armas, R., & Higuerey, Á. (2018). El capital intelectual y su influencia en la rentabilidad de las empresas de comunicación ecuatorianas. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*; Lousada N.º E16, (Nov 2018): 335-347.
17. Pérez, F. A. (2009). Un modelo para el desempeño profesional del docente preuniversitario. La Habana: ICCP.
18. Sánchez Medina, A. J.; Melián González, A.; Hormiga Pérez, E. (2007). EL CONCEPTO DEL CAPITAL INTELECTUAL Y SUS DIMENSIONES. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
19. Tejerina, J. C. (1998). "El futuro de la Gestión, la Gestión del futuro". *Dirección y Progreso*. N° 160. ISSN 0210-0908.
20. Toala-Sánchez Glenda, M.-B. D.-M. (2017). Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/524>.
21. Tovar, C. R. (2017). Modelo de capital intelectual para la investigación en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*.
22. Valdés Veloz, H. (2003). Evaluación del desempeño docente. La Habana. Cuba: ICCP.
23. Yong Amaya, L. E., Rodríguez Samaniego, J. A., & Armada Ruso, F. (2017). (El capital intelectual como factor de innovación y de impacto social en las universidades. Una mirada al Ecuador.). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/espacio/article/view/23427>.

El Capital Intelectual y su impacto en el Desempeño Docente de las Universidades del Ecuador

---

©2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).