

Rol del docente como generador del capital intelectual desde la perspectiva de los docentes de una Facultad privada, Asunción 2023

Miriam Teresa Garay
miriamteresadelopez@gmail.com
Raquel Noemí Salazar
reisalazar86@gmail.com

Universidad Nacional de Asunción
Facultad de Filosofía
Paraguay

Resumen

El propósito de este trabajo fue analizar el rol del docente como capital intelectual en la gestión del conocimiento de la educación superior desde la perspectiva de los docentes de una facultad privada, Asunción 2023. El enfoque de investigación fue de carácter mixto, cualitativo - cuantitativo, y el nivel descriptivo. Para este estudio, se utilizó como técnica de recolección de datos el cuestionario con preguntas abiertas y cerradas. Este fue hecho a través de la plataforma Google Forms; dicho instrumento se aplicó a una muestra de 10 docentes de una Facultad de Educación Inicial privada de Asunción. Respecto a los resultados se verificó según el relevamiento de datos realizado, que los docentes aportan a la gestión de conocimiento de la institución dentro de su rol como capital intelectual, aun así, a la luz de las evidencias, se pudo notar la necesidad de la incentivación y promoción de la investigación desde la institución. Se sugiere a la institución que genere espacios para la realización y publicación de investigaciones a fin de explotar aun mas el capital intelectual que tiene a través de sus docentes.

Palabras claves: perfil docente - gestión del conocimiento - capital intelectual.

Role of the teacher as a generator of intellectual capital from the perspective of the teachers of a private Faculty, Asuncion 2023

Abstract

The purpose of this work was to analyze the role of the teacher as intellectual capital in the knowledge management of higher education from the perspective of the teachers of a private faculty, Asunción 2023. The research approach was mixed, qualitative - quantitative, and the descriptive level. For this study, the questionnaire with open and closed questions was used as a data collection technique. This was done through the Google Forms platform, this instrument was applied to a sample of 10 teachers from a private Early Education Faculty in Asunción. Regarding the results, it was verified according to the data survey carried out, that teachers contribute to the knowledge management of the institution within their role as intellectual capital, even so, in light of the evidence, the need for incentive and promotion of research from the institution. It is suggested that the institution generate spaces for conducting and publishing research in order to further exploit the intellectual capital it has through its teachers.

Keywords: teaching profile - knowledge management - intellectual capital.

Introducción

Daisy Yolima Farfán Buitrago y Manuel Alfoso Garzón Castrillón (2006) exponen que la Gestión del Conocimiento es una disciplina que está en desarrollo cuyo objetivo es generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en una organización, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo.

La Gestión del conocimiento es va más allá de las bases de datos o registros porque además de sistemas de información, dispone de procesos que permitan conocer y difundir los significados de esa información y su relación con los objetivos de la organización. Además, afirman que la gestión del conocimiento es la capacidad de aprender como de crear conocimiento nuevo e indican que es la base para la generación del Capital Intelectual en las organizaciones.

María Susana Sarur Zanata (2013) sostiene que el Capital Intelectual es la materia prima fundamental para la GC y forma parte del mayor activo intangible para que una organización sea eficiente y competitiva.

La Dra. Canales (2014) citada por Jama V. (2020) enfatiza que el desarrollo económico actual es el producto de la gestión del CI desarrollado en la empresa y Steward, define al capital intelectual como “material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia, que puede utilizarse para crear valor” (1997, p. 48) Tomando la idea de Dra. Canales, y llevando este concepto al ámbito de la Educación Superior, se plantea en esta investigación como la Gestión del Conocimiento del Docente es un generador del Capital Intelectual de la Educación Superior.

Pregunta General:

¿Cuáles son los aspectos que abarcan el rol del docente como capital intelectual en la gestión del conocimiento de la educación superior desde la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023?

Preguntas específicas

- ¿Como es el perfil del Docente de la Educación Superior desde la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023?

- ¿Cuál es la contribución del Docente al Capital Intelectual de las instituciones de educación superior según la perspectiva de los docentes de una facultad privada, año 2023?
- ¿Cuáles son los factores que hacen a la gestión del conocimiento del docente como capital intelectual en instituciones de Educación Superior según la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023?

Objetivo General:

Analizar el rol del docente como capital intelectual en la gestión del conocimiento de la educación superior desde la perspectiva de los docentes de una facultad privada, Asunción 2023

Objetivo Específico:

- Describir el perfil del Docente de la Educación Superior desde la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023
- Medir la contribución del Docente al Capital Intelectual de las instituciones de educación superior según la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023.
- Detectar los factores relevantes para potenciar la gestión del conocimiento del docente como capital intelectual en instituciones de Educación Superior según la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023.

Marco Teórico

Gestión del Conocimiento. Conceptos

En este milenio la información y el conocimiento cobran mucha importancia en la sociedad, denominada como “sociedad del conocimiento”. De ahí que, las organizaciones se enfrentan al reto de gestionar el conocimiento, porque se reconoce que el éxito económico de las mismas se fundamenta en la aplicación útil del conocimiento (Salazar, Castro y López, 2006, p.3)

Davenport y Prusak (2001.61) citado por Rodríguez (2006: pp. 25-39) plantean que toda organización genera y usa conocimiento a medida que interactúan con otros, absorben información y ésta se transforma en conocimiento que lleva a la acción con la combinación de ese conocimiento, con sus experiencias, valores y normas internas. De ahí que, una de las prioridades de las organizaciones es el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para la medición, creación y difusión del conocimiento.

Pérez M (2018) expone que el concepto de conocimiento se confunde con otros con las que guardan relación: datos, información y conocimiento. El soporte físico de la información, el que transporta la información al individuo a través de la codificación es el dato (territorio de lo físico) y es el individuo el que adquiere la información, y ésta es el contenido semántico de los datos (territorio de lo conceptual) derivado de una clave de codificación. Y, el conocimiento, es aquello que tiene significado para el receptor, su territorio es mental que se basa en la información. Se define el conocimiento como los estados mentales de un individuo que se construye a través de la información y que rige las acciones del propio sujeto. Además, establece que en la organización hay seis tipos de conocimientos:

a) Conocimiento tácito es la habilidad del sujeto o experiencia personal y explícito es saber formular las propiedades de esa actividad.

b) Conocimiento individual es la de suma de lo tácito y explícito de una persona y conocimiento organizacional es el conocimiento de la organización representado en un documento.

c) Conocimiento interno es el conocimiento sin el cual sería imposible que la organización funcione y conocimiento externo es el que utiliza la organización para relacionarse con otra.

Entonces, la Gestión del Conocimiento es una disciplina que se encarga del estudio, del diseño y la implementación de sistemas cuyo principal objetivo es convertir todo conocimiento (tácito /explícito, individual, interno /externo) en valor para la organización (Pérez, pp.30-64)

Por su parte, Farfán y Alfonso (2006) afirman que las personas adquieren un papel activo y central, porque el conocimiento nace, se desarrolla y cambia desde ellas; por tanto, el peso de los trabajadores y las trabajadoras, o de quienes participan es mayor. En consecuencia, los líderes de una organización deben cambiar necesariamente la forma de relacionarse con las personas que forman parte de ella y valorar el real aporte que hacen a la empresa, organización o comunidad. Incluso, el liderazgo en costos (controlables y no controlables) deben preocuparse por estimular y crear buenos ambientes de trabajo para que los seres humanos mejoren o innoven desde sus puestos de trabajo.

Nonaka et.al (1999, como se citó en Farfán y Alfonso, 2006) opinan que lo que fluye entre agentes distintos nunca es conocimiento como tal, sino datos. Dos agentes que

comparten los mismos datos, pero con diferentes maneras de procesar los datos y debido a sus experiencias anteriores, nunca accionarán de la misma manera ni tendrán idénticos conocimientos, ya que el contexto externo e interno de cada agente es diferente; porque el conocimiento es la información asociada a un contexto y a una experiencia. El conocimiento asociado a una persona y a una serie de habilidades personales se convierte en sabiduría y el conocimiento asociado a una organización y a una serie de capacidades organizativas se convierte en capital intelectual (pp.49-54)

Nonaka y Takeuchi (1995), citado por Escorcía y Barros (2020, p.5) definen la Gestión del Conocimiento como *“la capacidad que tienen las organizaciones para crear nuevas sapiencias a través de la conversión del conocimiento tácito y explícito, transfiriéndolo e incorporándolo en todos los procesos de la organización”*. Además, ellos destacan que a través de la Gestión del Conocimiento se administra las experiencias y conocimientos de los individuos con la que retener y transmitirlos con el objetivo de que la información quede en la organización, aunque el personal se ausente o retire de la misma.

Escorcía y Barros aseveran que la Gestión del Conocimiento es una herramienta estratégica para Las Instituciones de Educación Superior cuyo objetivo es crear ventajas competitivas sostenibles en sus funciones de docencia, investigación y extensión y para ello se deben generar las condiciones requeridas.

Cranfield y Tailor, 2008; Karpov 20017 , citados en Escorcía y Barros (2020) sostienen que en la Educación Superior desempeña un papel muy importante la Gestión del Conocimiento, principalmente en las fases de creación, y transferencia del conocimiento, al permitirles reestructurar y fortalecer sus funciones, aunque se demostró que estas organizaciones no tienen una estrategia clara de la Gestión del Conocimiento, que les obstaculiza avanzar en los procesos y son las Universidades las que, por naturaleza gestionan el conocimiento.

Además, Escorcía y Barros citan cuatro dimensiones de la Gestión del Conocimiento que son: 1. Identificación, que implica visualizar los aprendizajes en fuente internas y externas; 2. Creación del Conocimiento, que se genera a partir del aprendizaje individual y colectivo; 3. Distribución, se transmite el conocimiento con el apoyo de las Tics; 4. Medición, vinculada con el capital intelectual. (p.8)

Una empresa u organización vende lo que sabe hacer, y esto, solo sabe hacer las personas, que a través de la tecnología generan conocimiento al que se denomina Capital Intelectual; sin una gestión adecuada no se podrá subsistir en la Sociedad del Conocimiento. Entonces, la Gestión del Conocimiento busca lograr elevar el rendimiento

del Capital Intelectual que se entiende como el mayor activo intangible de una organización que es importante potenciarlo.

Capital Intelectual. Conceptos y sus dimensiones

Salazar, Martín y López (2006) exponen que “capital intelectual” se utiliza como sinónimo de activo intangible, activo invisible u oculto y tiene muchas definiciones. La palabra “capital” hace referencia al ámbito de la economía. Steward (1991) citado por los autores mencionados, dice que es el resultado de los conocimientos de los trabajadores de una organización, por lo tanto, le dan una ventaja competitiva... es material intelectual, con la que se puede generar riqueza. Asimismo, destacan que el Capital intelectual es conocimiento útil y estructurado para un determinado objetivo y a partir de él la organización puede generar valor y conseguir rentas superiores (p.4).

Salazar, Martín y López, citan la definición de “capital intelectual” dada por Euroforum como “conjunto de activos contables de una sociedad, que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valores para el futuro” (1998,21), lo que demuestra el potencial del capital intelectual para generar valor a futuro.

Existe un acuerdo entre la literatura sobre el Capital Intelectual que comprende tres elementos: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional. El elemento más importante es el Capital Humano porque es la fuente de innovación y renovación estratégica de la organización. Son las personas que poseen conocimiento, experiencia, motivación, habilidad de razonamiento, decisión y lealtad, entre otros.

A partir de las lecturas realizadas sobre las dimensiones del Capital Intelectual planteamos a continuación, las que constituyen el fundamento teórico en esta investigación:

El Capital Humano, comprende el capital pensante del individuo, es decir, es el capital que reside en cada persona como miembro de la organización y el que produce el valor para la misma. Esta dimensión comprende: las competencias, en forma de conocimientos, capacidades y talentos, el know how. La actitud, que conforma la conducta, motivación y ética de las personas y, la agilidad intelectual que son las que producen valor a las organizaciones a medida que se aplican conocimientos innovadores o descubrimientos que transforman ideas en productos y servicios.

El Capital Humano es lo que cada individuo aporta a la organización y se pierde cuando la abandona. De ahí, la importancia de aprovechar los conocimientos, habilidades y experiencias al convertir en conocimiento útil para generar rentabilidad, así como la transformación del conocimiento en capital intelectual.

El Capital Organizacional: es el conocimiento que se internaliza y permanece en la organización en su estructura, proceso o cultura, aunque sus empleados la abandonen y que es más sencillo de controlar. Es aquel que genera la riqueza por medio de la transformación del trabajo del Capital Humano. Esto significa que es el conocimiento que logra organizar, sistematizar, e internalizar y en un principio está latente en las personas o el equipo que conforman.

El Capital Organizacional se refiere al conocimiento interno que permanece en la organización cuando los empleados cesan en ella. Forma parte de su estructura, sus procesos o su cultura. Ejemplos de este capital son los procesos internos, sistemas de información, estructuras y bases de datos.

Salazar, Martín y López plantean la división de Capital Estructural en Capital Organizacional y Capital Tecnológico, teniendo como base a recientes propuestas citan a Mc Elroy (2002), Ordoñez de Pablos (2004), aunque ya en 1997 Brookings hacía una distinción entre “activos de propiedad intelectual y activos de estructura”. Ellos consideran una necesidad de separar el Capital Organizativo del Capital tecnológico porque ambos son de naturaleza y origen distintos. (p.6). Además, el fenómeno tecnológico cada vez tiene mayor importancia en la organización.

El Capital Tecnológico va más allá de los soportes físicos o de complejos sistemas de información de una organización; constituye el conocimiento de la misma, cómo las operaciones básicas son desarrolladas. No se incluyen los activos tangibles que son los sistemas informáticos, sino la forma de cómo la organización hace uso de ellos. Es la habilidad estructural para crear futuras innovaciones y por tanto, las riquezas. Salazar, et. Al (2006) afirman que la tecnología constituye una herramienta poderosa para lograr eficiencia en el trabajo, sin ellas poco se puede hacer.

El Capital Relacional son los vínculos que tienen la organización con el exterior y que le aportan valor. Las organizaciones no son sistemas aislados sino se relacionan con su entorno y son estas relaciones las que generan valor a las empresas u organizaciones.

El Docente de la Educación Superior

Las Instituciones de Educación Superior tienen como uno de sus objetivos la producción y difusión del conocimiento; se constituyen en agentes básicos porque contribuyen al avance y evolución de las comunidades a través de la formación de recursos humanos.

Como ya se expuso anteriormente, una de las dimensiones del CI es el Capital Humano, que está conformado por las personas que gestionan el conocimiento en una organización, y en este trabajo, nos enfocamos en el Docente de la Educación Superior. Cervantes, Carranza y López (2020,) describen al individuo de una organización que integra el Capital Humano como aquel que aporta valor usando su conocimiento tácito, explícito, know-how, experiencias, actitudes, valores, habilidades y otros que no son propiamente de la organización, pero son “rentados” a la organización o empleadores. (Rudez, 2006); (Castro & López, 2008); (Borneman&Sammer, 2004); y otros.

Oscar Mas Torello (2014) expone, que con los procesos actuales en los cambios de paradigmas en el ámbito universitario generan la necesidad de delimitar el perfil del docente universitario con el fin de desarrollar con eficiencia su rol, facilitador, tutor, asesor, gestor y orientador del proceso de aprendizaje de los alumnos, etc. Y a la vez se plantea la tarea ineludible de formación inicial y continua a causa de los protocolos de acreditación y certificación.

Además, el autor mencionado antes, sostiene que una docencia de calidad es aspecto clave en el contexto mencionado, que implica no sólo tener competencia pedagógica, curricular y comunicativa porque el docente universitario, también, debe preocuparse por ser investigador para continuar creando conocimiento y mejorar su campo científico a fin de ofrecer nuevas propuestas metodológicas e innovar en su realidad y contexto. Para el logro de estos objetivos el docente necesita una actitud constante de reflexión y crítica, de autoperfeccionamiento, formación, compromiso ético con la profesión.

Metodología

El enfoque metodológico que se utilizará es el enfoque mixto porque los datos recopilados para la investigación serán: cuantitativos a través de un cuestionario estructurado y cualitativo porque se trabajará con una entrevista a docentes de la Educación Superior con cuestionarios de respuestas abiertas.

El nivel de investigación es el descriptivo porque expone un fenómeno en cuestión, es decir se trata de conocer la situación real de las variables, que en esta investigación son: gestión del conocimiento y capital intelectual. Además, su diseño es exploratorio

porque si bien existen investigaciones anteriores corresponden al ámbito empresarial y en este caso, se contextualiza en el ámbito educativo de la Educación Superior.

El universo para estudiar es el de una facultad de gestión privada, quien no se menciona el nombre debido a las consideraciones éticas con la que se acordó para la investigación. Es una facultad dedicada a la Licenciatura de Educación Inicial, dedicada a la formación tanto de profesores como de licenciados en esta área. La población total de docentes en la institución es de 30, pero la muestra obtenida es de 10 docentes, ya que no todos están en ejercicio en el semestre presente. El muestro es no probabilístico por conveniencia, debido a que la cantidad no puede ser considerada para datos estadísticos, pero si puede tomarse como referencia para el estudio específico.

La delimitación de este estudio abarca la cantidad de docentes activos en el segundo semestre de una facultad de educación inicial privada en Asunción, año 2023.

En la Tabla 1 se muestra las variables, indicadores y datos del instrumento de la investigación.

Tabla 1. Operalización de variables.

Objetivos específico	Variables	Subvariables	Indicadores
<i>Describir el perfil del Docente de la Educación Superior desde la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023</i>	El Docente de la Educación Superior	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Experiencia • Investigación 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de formación • Lugar de formación • Experiencia en la profesión • Experiencia en docencia • Investigaciones hechas • Publicaciones realizadas
<i>Medir la contribución del Docente al Capital Intelectual de las instituciones de educación superior según la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023.</i>	Capital Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Capital humano • Capital organizativo • Capital tecnológico • Capital relacional 	<ul style="list-style-type: none"> • El docente como capital humano abiertos al aprendizaje. • El docente como capital humano en la resolución conflictos. • El capital organizativo y los objetivos institucionales. • El capital organizativo y los procedimientos institucionales. • El capital tecnológico y las innovaciones en cuanto a conocimiento. • El capital tecnológico y las innovaciones en cuanto a equipamiento. • El capital relacional y el trabajo en equipo del docente. • El capital relacional y el relacionamiento con el cliente.
<i>Elaborar propuestas para potenciar la gestión del conocimiento del docente como capital intelectual en instituciones de Educación Superior según la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023.</i>	Gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Creación • Distribución • Medición 	<ul style="list-style-type: none"> • Situación interna y externa de la institución. • Cantidad de convenios y colaboraciones externas. • Aprendizaje individual. • Aprendizaje colectivo. • Herramientas del Tics para distribución. • Retroalimentación del capital intelectual.

Nota: Elaboración propia.

Resultados

Rol del docente en la educación superior.

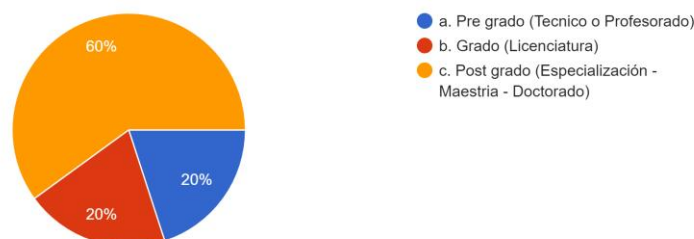
En cuanto a la primera variable estudiada, se organiza el instrumento de investigación en torno a tres grandes aristas que determinara el perfil de docente de la facultad estudiada. Estas son: la formación, la experiencia y la investigación.

Formación

En relación con la formación se puede ver que el 60% tiene una formación de Postgrado, el 20% tiene la carrera de grado y el 20% cuenta con Pregrado. Cabe resaltar que la carrera es de pregrado y grado, por ende, hay una variedad en la formación, considerando que la mayoría es de formación de nivel de Postgrado.

Gráfico 1.

Indica tu nivel de formación
10 respuestas



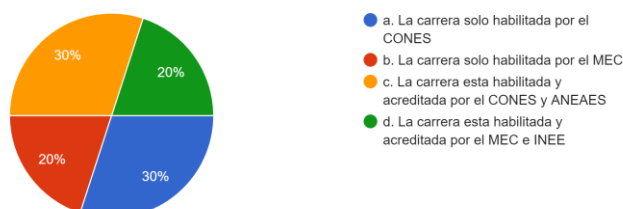
Por otra parte, se indagó en el proceso de obtención de datos cuál es el tipo de institución en la cual obtuvieron sus títulos habilitantes, esto es importante ya que se puede medir de esta manera si la calidad de los docentes esta respaldado por el proceso de acreditación del país.

Los resultados de esta fueron: 30% declara que la carrera esta habilitada y acreditada por las instituciones de CONES y ANEAES, el 30% afirma que la carrera solo esta habilitada por el CONES, el 20% declara que esta habilitada y acreditada por las instituciones del MEC e INEE, mientras que el 20% restante respondieron que solo esta habilitada la carrera por el MEC. En este sentido, se puede observar que en casi la misma medida existen educadores que fueron formados en instituciones cuentan con

acreditaciones y habilitación, que los docentes que fueron formados en instituciones que solo están habilitadas.

Grafico 2

Indica el nivel de la casa de estudios donde has obtenido tu título
10 respuestas

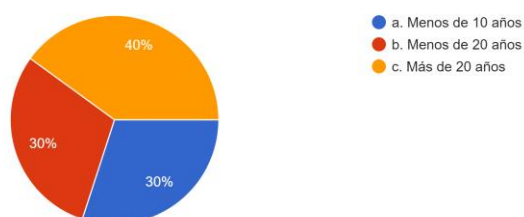


Experiencia

En cuanto a la experiencia del docente, se aplicaron dos preguntas para determinar los años de experticia que tiene el docente. La primera pregunta responde a la cantidad de años que tiene en su profesión, la respuesta fue: 40% de los docentes tienen más de 20 años ejerciendo su profesión, mientras el 30% trabajó menos de 20 años y el otro 30% tiene menos de 10 años de experiencia.

Gráfico 3

Cuanto tiempo de experiencia en la profesión en la que te recibiste tienes?
10 respuestas

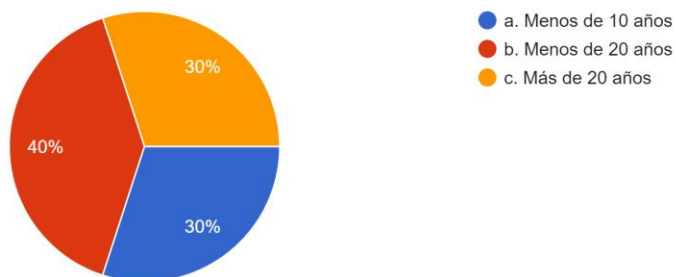


La segunda pregunta responde a la cantidad de años que tiene en la enseñanza en la educación superior, la respuesta fue: 40% de los docentes tienen menos de 20 años ejerciendo la docencia, mientras el 30% enseña más de 20 años en la Educación Superior y el otro 30% tiene menos de 10 años de experiencia en la docencia.

Gráfico 4

Cuanto tiempo de experiencia en la Docencia en la Educación Superior tienes?

10 respuestas



Investigación

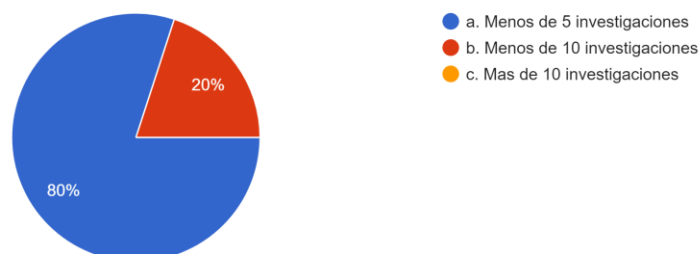
En cuanto a la experiencia del docente como investigador, se aplicaron dos preguntas para determinar la experticia que tienen en el campo de la investigación. La primera pregunta se enfoca en definir la cantidad de investigaciones realizadas por el docente y contrastar con la cantidad de publicaciones que realizaron de esas.

A la primera pregunta, se puede ver que un 80% de los docentes realizaron menos de 5 investigaciones, mientras que un 20% menos de 10 investigaciones.

Gráfico 5

Cantidad de investigaciones formales realizadas (Tesis y/o Artículo Científicos)

10 respuestas

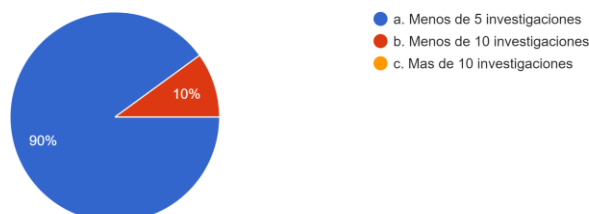


La segunda pregunta plantea de si esas investigaciones fueron publicadas, el 90% afirma que han publicado menos de 5 investigaciones, y el 10% menos de 10

investigaciones. La mayoría de los docentes han realizado menos de 5 investigaciones y/o publicaciones como parte de su rol docente.

Gráfico 6

Cantidad de publicaciones de investigaciones formales realizadas (Revistas físicas o digitales)
10 respuestas



El docente como capital intelectual.

En cuanto a la segunda variable estudiada, se organiza el instrumento de investigación en torno a 4 elementos que componen el concepto de capital intelectual, este fue extraído de los estudios de Salazar (2006) donde divide el mismo en: Capital humano, capital organizativo, capital tecnológico y capital relacional.

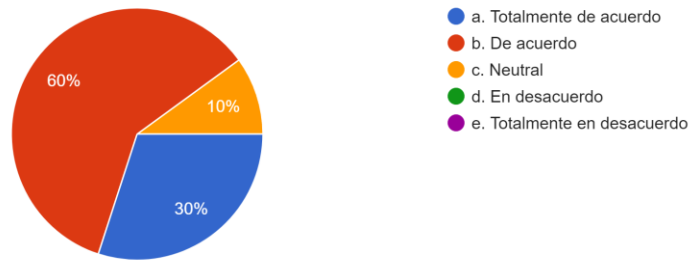
Capital humano

En relación con el primer elemento que se estudia, se plantean dos cuestiones relacionadas al desarrollo del docente como capital humano. El primero hace referencia al aspecto personal del docente, el ítem cuestiona si el docente se percibe como creativo y abierto al aprendizaje. El 60% está de acuerdo con la afirmación, el 30% se muestra totalmente de acuerdo y el 10% se declara neutral.

Gráfico 7

Te consideras un docente creativo y brillante, abierto a nuevas experiencias?

10 respuestas

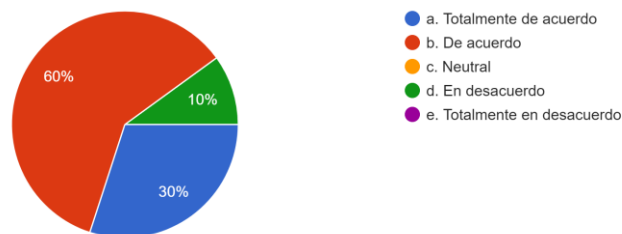


La segunda pregunta presenta al docente en relación con su desempeño en la resolución de conflictos durante el proceso de enseñanza aprendizaje. El 60% de los docentes declaran que están de acuerdo con la afirmación, el 30% esta totalmente de acuerdo con que manejan la resolución de conflictos y un 10% están en desacuerdo con la afirmación.

Gráfico 8

Consideras que los problemas que surgen en el proceso de enseñanza aprendizaje son fáciles de resolver ya que manejas los mecanismos de resolución de conflictos?

10 respuestas



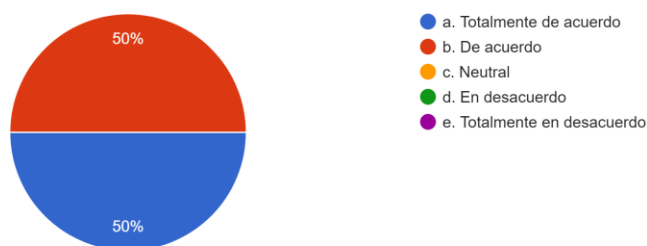
Capital organizativo

Con relación al segundo elemento, se realizaron dos preguntas en torno al desarrollo del capital organizativo desde la perspectiva docente. La primera pregunta se enfoca en determinar si los docentes tienen claros los objetivos organizacionales en relación con su función, en un 50% declara que están totalmente de acuerdo con la afirmación, y un 50% está de acuerdo.

Gráfico 9

Como docentes podemos trabajar bien en la institución ya que los objetivos organizacionales son claros en la función del docente?

10 respuestas

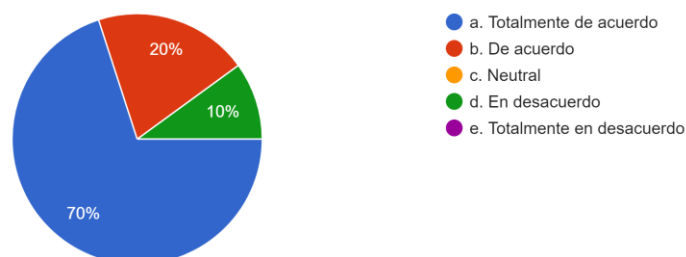


La segunda pregunta apunta a determinar si existen procesos dentro de la institución que ayudan a desarrollar el capital organizativo a través de la función docente. El 70% está totalmente de acuerdo que existen esos procedimientos en la institución, el 20% está de acuerdo y el 10% declara en desacuerdo.

Gráfico 10

Existen procedimientos dentro de la institución que nos permite como docentes realizar de manera optima nuestro trabajo?

10 respuestas

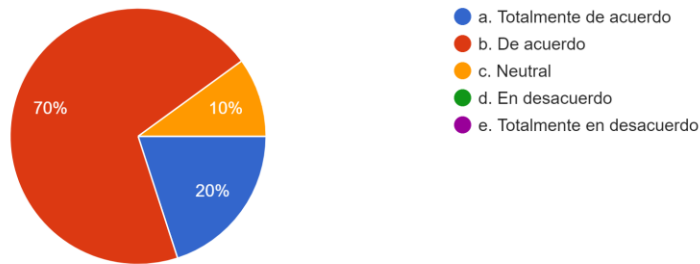


Capital tecnológico

En relación con el tercer elemento que se estudia, se plantean dos preguntas que intentan definir cuál es la incidencia que tiene las innovaciones tecnológicas en la educación dentro de la institución. La primera pregunta presenta la premisa de que si los docentes están calificados en las innovaciones informáticas. El 70% declara estar de acuerdo con la misma, el 20% declara que esta totalmente de acuerdo y el 10% se declara neutral.

Gráfico 11

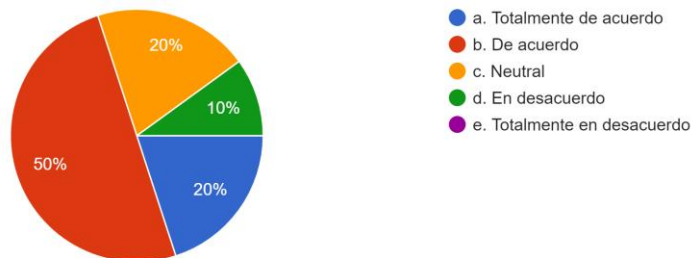
Como docente me considero altamente entendido en innovaciones basadas en la informática
10 respuestas



La segunda pregunta plantea si la institución posee un alto grado de competencia informática, el 50% está de acuerdo, el 20% está totalmente de acuerdo con la premisa, el 20% declara una neutralidad en el tema y un 10% se declara en desacuerdo con la premisa.

Gráfico 12

La institución posee un alto grado de competencia en técnicas informáticas
10 respuestas



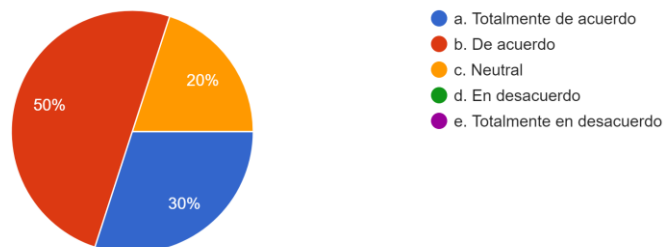
Capital relacional

En relación con el cuarto y último elemento de la variable estudiada, se plantean dos preguntas que explican el capital relacional en función al docente. La primera pregunta plantea si el docente interactúa con otras áreas de la institución y con otros docentes para el crecimiento del equipo institucional. El 50% de los docentes declaran estar de acuerdo con que propician estas interacciones, el 30% está totalmente de acuerdo y un 20% se declara neutral en esta posición.

Gráfico 13

Como docente interactúo e intercambio ideas con gente de otras materias y áreas de la institución a fin de crecer como equipo.

10 respuestas

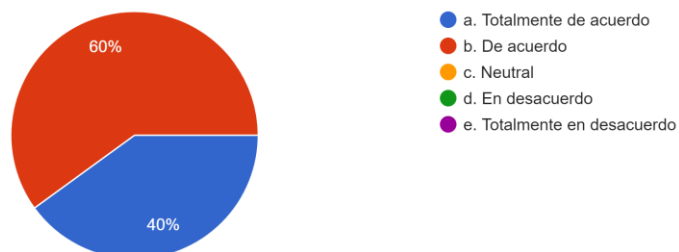


La segunda pregunta plantea si la institución es reconocida por su buen relacionamiento con el estudiante. El 60% de los docentes declaran estar de acuerdo con esta afirmación, mientras el 40% está totalmente de acuerdo.

Gráfico 14

Consideras que la institución tiene una reputación superior a sus competidores en el mercado debido a su alto nivel de relacionamiento con el estudiante.

10 respuestas



El docente y la gestión del conocimiento.

En cuanto a la tercera variable estudiada, se organiza el instrumento de investigación en torno a 4 fases de la gestión de conocimiento según lo propone Guzmán y Barros (2020), estas son: Identificación, Creación, Distribución y Medición.

Identificación

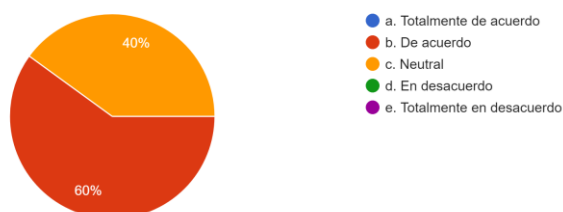
Con respecto a la primera fase de la gestión del conocimiento en la educación superior y específicamente a la influencia del rol del docente en el proceso, se plantearon dos

preguntas, la primera esta relacionada a la situación interna y externa de la institución. Se les pregunto si consideraban que los docentes aportan actualmente a los nuevos conocimientos con investigaciones y publicaciones relacionadas a la carrera. El 60% declara estar de acuerdo con la afirmación y el 40% se declara neutral en la respuesta a la misma.

Gráfico 15

Consideras que los docentes de la institución aportan actualmente a los nuevos conocimientos con investigaciones y publicaciones relacionadas a la carrera.

10 respuestas



En cuanto a la segunda premisa, se les planteo una pregunta con respuesta abierta que indagaba acerca de las sugerencias que los docentes plantean para tipos de convenios que serían interesantes para que los docentes aporten a la gestión del conocimiento en la carrera. Se presenta en la siguiente tabla las respuestas, siendo una opinión general que se realicen convenios con organizaciones dedicadas a la investigación, con el fin de capacitar y generar un espacio de colaboración de conocimiento.

Tabla 2.

¿Qué tipos de convenios serían interesantes para que los docentes aporten a la gestión del conocimiento en la carrera?

Establecer acuerdos de colaboración con otras instituciones educativas

Convenios de creación de espacios virtuales entre las carreras de la universidad y / o sitios públicos del país donde se promoció más el conocimiento de la carrera.

Internacionales y con otras instituciones de formación docente

Alianzas con Revistas científicas, otras universidades y con el MEC

Convenios con instituciones que capaciten en el ámbito de entornos virtuales para la enseñanza aprendizaje

Actualización

Realizar convenios con universidades del extranjero con conocimientos y experiencias en este tema en cuestión

Convenios con revistas a nivel nacional o quizás espacios de aportes digitales con paginas relacionadas a educación.

Convenios con otras universidades que tienen carreras en educación

Convenios con otras instituciones

Nota: Elaboración propia

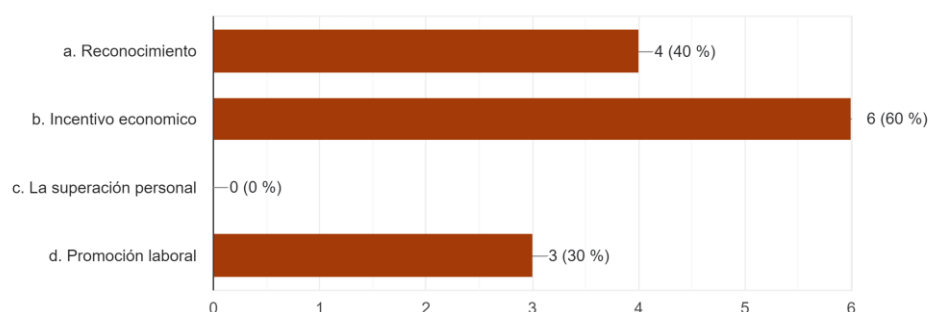
Creación

Con respecto a la segunda fase de la gestión del conocimiento en la educación superior y específicamente a la influencia del rol del docente en el proceso de creación de conocimiento, se presentan dos preguntas que intentan definir como los docentes son partícipes del proceso de creación. La primera pregunta intenta delimitar aspectos del aprendizaje individual de los docentes, para ello se indaga acerca de cual sería un incentivo apropiado para la creación de espacios de investigación. Como las respuestas eran de opción múltiple, se puede ver que un 60% respondió la importancia del incentivo económico, en segundo lugar, con el 40% se menciona el reconocimiento y un 30% habla de promoción laboral como incentivo.

Gráfico 16

Para la creación de nuevos conocimientos, que incentivo consideras mas apropiado para que el docente trabaje en proyectos de investigación en forma individual?

10 respuestas



El segundo ítem referente a la creación de nuevos conocimientos, se realiza una pregunta abierta donde se pide las sugerencias del docente sobre estrategias para la

creación de espacios de aprendizaje colectivo. Las respuestas se presentan en la tabla 3, siendo una opinión generalizada la de generar espacios de reuniones y capacitaciones con los pares educativos a fin de crear nuevos proyectos en cuanto a la investigación.

Tabla 3.

¿Qué sugerencias darías como estrategias para trabajar en forma conjunta con los demás docentes para la creación de nuevos conocimientos?

Forma un equipo de docentes. Esto facilitará la colaboración y el intercambio de ideas.

Reuniones semanales para organizar, informes sobre los trabajos en proceso y los resultados.

Reuniones de trabajos, horarios compartidos, proyectos interdisciplinarios

Mesas de trabajo, consenso, talleres

Capacitación en elaboración de artículos

Buscar que el docente se identifique con la facultad

Reuniones por departamento y capacitaciones con otras instituciones

A través de proyectos específicos para la creación de nuevos conocimientos

Una revista educativa

Una de las estrategias, motivadora, considero la promoción laboral

Nota: Elaboración propia

Distribución

Con respecto a la tercera fase de la gestión del conocimiento en la educación superior y específicamente a la influencia del rol del docente en el proceso de distribución de conocimiento, se presenta una pregunta relacionada a si existen espacios (físicos o virtuales) donde la facultad realiza promoción de las investigaciones. La misma pretende detectar cual es el conocimiento que tiene el docente acerca de los espacios de promoción y publicación de la institución. El 50% declaró que no tienen conocimiento de espacios de publicación y promoción de las investigaciones en la institución, el 30% declara que sabe que existe pero que no ha utilizado y un 20% conoce y lo ha utilizado.

Gráfico 17

Tenes conocimiento de espacios de publicaciones que cuenta la institución para la promoción de investigaciones?

10 respuestas



Medición

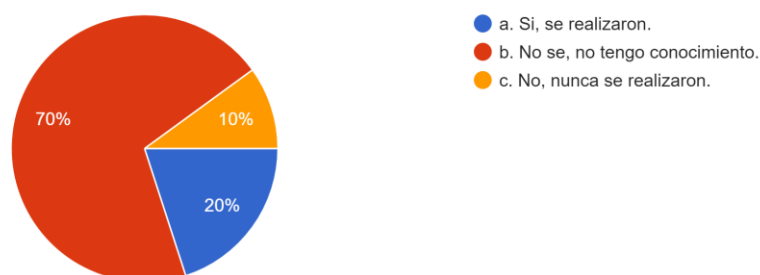
Con respecto a la cuarta y última fase de la gestión del conocimiento en la educación superior y específicamente a la influencia del rol del docente en el proceso de medición del alcance de las propuestas de la gestión del conocimiento en la institución, se proponen dos preguntas.

La primera está relacionada a que, si en el tiempo que sirvió a la facultad como docente, se promovieron espacios de incentivación a nuevas investigaciones. El 70% respondió que no tienen conocimiento si se realizaron, un 20% de los docentes afirman que, si han tenido esa experiencia y un 10% afirma que no, que nunca re realizó.

Gráfico 18

Alguna vez, desde tu experiencia, en la institución dieron charlas acerca de la promoción o incentivación a nuevas investigaciones o publicaciones?

10 respuestas



La segunda pregunta, es una con respuesta abierta y con la misma se pretende conocer cual es la recomendación que da el docente para la mejora del área de investigación en

la institución. En la tabla 4 se presentan todas las respuestas, pero en general se puede apreciar que la mayor sugerencia que dan los docentes es la de la apertura de espacios de capacitación y mejora constante para la producción de nuevos conocimientos desde el rol docente.

Tabla 4.

Desde tu rol docente, ¿cuál sería tu recomendación a la institución para la mejora del abordaje de la gestión del conocimiento en la carrera?

Apoyar la formación de comunidades de práctica donde los docentes puedan intercambiar ideas, recursos y experiencias de enseñanza.

Realizar más charlas acerca de la importancia de promocionar la gestión del conocimiento de la carrera

Incentivar las reuniones entre docentes y capacitaciones.

Incentivar, promover y recomendar las investigaciones

capacitación para procesos de publicación

Infraestructura de la facultad

Realizar capacitaciones, reuniones por departamentos, realizar discusiones con los colegas acerca del tema.

Abrir espacios para la producción de investigaciones y recompensar ese esfuerzo

Crear espacios de exposición para que el estudiante se anime a mostrar sus nuevas habilidades en el mercado

Realizar un plan de mejora continua

Permitir el acceso a documentos

Realizar círculos de aprendizaje para compartir experiencias

Nota: Elaboración propia

Discusión y Conclusión

Se realizó una investigación con el fin de examinar las percepciones de los docentes en cuanto al rol que cumplen como capital intelectual dentro de la institución de Educación Superior. En este proceso se analizaron los resultados cuantitativos a fin de extraer

algunas consideraciones importantes que están relacionadas a las variables de la investigación.

En primer lugar, se tiene lo que Mas Torello (2014) describe como facilitador, tutor, asesor, gestor y orientador del proceso de aprendizaje, el rol del docente. Es necesario que se plantee en esta investigación cual es el perfil de este, ya que como menciona el mismo autor “el docente no solo debe tener competencia pedagógica, curricular y comunicativa... también debe preocuparse por ser investigador” (Mas Torello, 2014). En este sentido, se plantearon tres elementos en la primera variable:

Formación: La mayoría de los docentes cuentan con una formación de postgrado, así como el lugar donde se recibieron cuentan con habilitación y acreditación correspondiente.

Experiencia: La mayoría de los docentes tienen experiencia de mas de 20 años en su profesión y en la docencia la mayoría tiene menos de 20 años de experiencia.

Investigación: La mayoría de los docentes declaran tener menos de 5 investigaciones y menos de 5 de ellas fueron publicadas en alguna revista científica.

Se concluye entonces que en cuanto al alcance del primer objetivo específico “*Describir el perfil del Docente de la Educación Superior desde la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023*” que los docentes cuentan con un perfil respaldado por su formación y calidad de formación, también cuentan con los años de experiencias acorde a la necesidad de la institución y, por último, poseen investigaciones y publicaciones. No obstante, es importante incentivar la generación de investigaciones ya que la mayoría declaro que tiene muy pocas investigaciones y publicaciones hechas, considerando que uno de los tres pilares de la Educación Superior es la investigación.

En segundo lugar, se presenta la variable del docente como capital intelectual. En este sentido, se utiliza la división que hace Salazar, Martin y López (2006) para describir el capital intelectual en sus cuatro aristas, ellas son:

Capital humano: Lo que aporta el individuo a la organización, tanto intelectual como actitudinal. En cuanto a este punto, los resultados analizados nos plantean que la mayoría de los docentes se consideran creativos y abiertos al aprendizaje, así como la mayoría considera que tiene las herramientas necesarias para la resolución de conflictos con el estudiantado.

Capital organizativo: es el conocimiento que se internaliza y permanece en la empresa. Esto relacionado al rol docente, se analiza los resultados y se puede destacar que la mayoría de los docentes declararon que existen objetivos claros en relación a la función

del docente, así como existen procedimientos claros en la institución para el desarrollo óptimo de las funciones docentes.

Capital Tecnológico: constituye el conocimiento de los sistemas informáticos básicos.

En este sentido, los resultados de la investigación arrojaron que la mayoría de los docentes se consideran altamente calificados para el uso de las tecnologías, así como la mayoría declaró que la institución cuenta con el equipamiento tecnológico necesario.

Capital relacional: Son los vínculos que se tiene como institución y que aportan valor.

Los resultados que se obtuvieron en relación con este indicador fueron: La mayoría de los docentes consideran que trabajan con las demás áreas y docentes para fortalecer la institución, así también la mayoría considera que la institución es reconocida por su buen trato con el estudiantado.

En cuanto al alcance del segundo objetivo específico *“Medir la contribución del Docente al Capital Intelectual de las instituciones de educación superior según la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023”* se puede concluir que el docente aporta positivamente en la institución como capital humano, respondiendo con buena predisposición al aprendizaje como al trabajo en equipo. También aporta como capital organizativo, siguiendo los objetivos y procedimientos institucionales. Aportan, a su vez, como capital tecnológico, siendo personal capacitado en los sistemas informáticos y asimismo como capital relacional, manteniendo buenas relaciones con los actores de la educación superior.

Por último, se presenta la variable relacionada a la gestión del conocimiento en la institución, esta dividida en 4 fases según Escorcía y Barros (2020), ellas son:

Identificación: trata de visualizar los aprendizajes en fuentes internas y externas. En este sentido la mayoría de los docentes consideran que aportan a la investigación, pero llama la atención en este ítem por muy poca diferencia los docentes se declaran en neutralidad en este sentido. Por otra parte, los docentes mencionaron la importancia de firmar más convenios con instituciones dedicadas a la publicación de investigaciones para promover esta área.

Creación: el conocimiento generado desde el aprendizaje individual y colectivo. Con relación a esto se puede decir que la mayoría de los docentes coinciden que el incentivo económico es un factor importante para la generación de nuevas investigaciones.

También se puede ver que los docentes sugieren mesas de trabajos y espacios con otros colegas para motivar el aprendizaje colectivo.

Distribución: transmisión de los conocimientos con apoyo de las Tics. La mayoría de los docentes opinan en este apartado que no tienen conocimiento de los espacios para la promoción de las investigaciones.

Medición: el impacto relacionado al capital intelectual. En este sentido, la mayoría de los docentes afirman que no tienen conocimiento que desde la facultad se haya hecho capacitaciones con relación a la investigación. Por otra parte, sugieren que se creen espacios donde se capaciten y se promocióne la investigación en la institución.

En cuanto al alcance del tercer objetivo específico *“Detectar los factores relevantes para potenciar la gestión del conocimiento del docente como capital intelectual en instituciones de Educación Superior según la perspectiva de los docentes de una Facultad Privada, Asunción 2023”* se puede concluir que al pasar por las fases del proceso de la gestión del conocimiento dentro de la institución se puede notar que hay una respuesta significativa en cuanto al desconocimiento de los procesos internos para la generación de investigaciones que aporten a la educación superior y al capital intelectual de la facultad. Los docentes declaran que no conocen los mecanismos para la promoción de las investigaciones, así como no han pasado por una capacitación en torno a este tema.

Como cierre de esta investigación, se presenta el alcance del objetivo general de la investigación *“Analizar el rol del docente como capital intelectual en la gestión del conocimiento de la educación superior desde la perspectiva de los docentes de una facultad privada, Asunción 2023”* y se puede concluir que, si bien, el docente forma parte natural del capital intelectual y con el tipo de trabajo que realiza aporta gran parte del conocimiento que se gestiona dentro de la facultad, también existen carencias en cuanto a la intencionalidad del profesor en la promoción y publicación de las investigaciones.

Es importante recordar que uno de los pilares en la Educación Superior, junto con la formación y la extensión, es la investigación. Si la institución no utiliza su capital intelectual interno para generar este tipo de conocimiento, siempre estará en carencia y unos pasos atrás al avance de la ciencia. Es una recomendación a la institución que genere espacios de promoción y publicación de investigaciones, que incentive a la búsqueda del conocimiento y recompense la labor del docente con reconocimiento a fin de explotar mejor el capital intelectual que tiene en sus manos.

Referencias bibliográficas

Cervantes Rosas, M. A & Carranza, O. G. & López Noriega M. D. (2020): "Capital intelectual y desempeño en instituciones de educación superior", Revista de Desarrollo Sustentable.

Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 8 (junio 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/08/capital-intelectual-instituciones>.

Escorcia, J. & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVI(3), 83-97.

Farfán, D. Y. & Garzón, M. A. (2006) La gestión del conocimiento. Universidad del Rosario. Facultad de Administración. Editorial Universidad del Rosario. Bogotá D.C.

González Millán, J & Rodríguez Díaz, M. Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la universidad pública. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Colombia. N° 43. Enero-julio 2010.

Ramírez, D. E. Capital Intelectual. Algunas reflexiones sobre su importancia en las organizaciones. Pensamiento & Gestión [en línea]. 2007, (23), 131-152. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602306>

Rodríguez Gómez, D. Modelos para la creación y gestión del conocimiento. Una aproximación teórica. EDUCAR.vol.37, 2016. pp.25-39. Universidad Autónoma de Barcelona.

Martos, M:S. & Fernández – Jardon, C. M., & Figueroa, P.F. Evaluación y relaciones entre las dimensiones del capital Intelectual. El caso de la cadena de la madera de Oberá (Argentina). Intangible Capital, 2008-4(2):67-101.ISSN:1697-9818. Universidad de Vigo. España

Más Torelló, O. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. Revista de Docencia Universitaria Vol.10 (2), Mayo-Agosto 2012, 299-318 ISSN: 1887-4592

Montero Gutiérrez, M. P.(2008). Gestión del conocimiento en las organizaciones Fundamentos, metodología y Praxis. Ediciones Trea, S.L. España

Sánchez Medina, A. J. & Melián González, A. & Hormiga Pérez, E. "el concepto de capital intelectual y sus dimensiones". Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Academia Europea de Dirección Y Economía de la Empresa. Vigo, España. Vol. 13, núm. 2, mayo-agosto, 2007, pp. 97-111

Salazar, A. Elsa & Martín de Castro, G. López & Sáez, P. Capital intelectual. Una propuesta para clasificarlo y medirlo. Academia. Revista Latinoamericana de Administración, núm. 37, segundo semestre, 2006, pp. 1-16. (37), 1-16[fecha de Consulta 3 de octubre de 2023]. ISSN: 1012-8255. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=716037>en las empresas del siglo XX.

Sarur Zanatta M. S. (2013). La importancia del capital intelectual en las organizaciones. Ciencias Administrativas, N°1, 2013, pp.39-45

Jama, V. (2020), "La dirección en la gestión del conocimiento incide en el capital intelectual de las instituciones de educación superior del Ecuador", RTED, vol. 9, n.º 1, pp. 109-115, abr. 2020.