



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Capital intelectual y desempeño docente en una institución educativa
de la provincia de los Ríos - Ecuador

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Deker Guerra, Magali Alexandra (orcid.org/0000-0003-0464-9344)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martin Wilson (orcid.org/0000-0002-5861-932X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos hijos dedico este trabajo, para quienes quiero ser su guía y su fuente de inspiración en su formación académica y profesional así como su ejemplo de persistencia ante las metas que plantea la vida.

Agradecimiento

Agradezco, primeramente, a mi Padre Celestial por darme la fortaleza necesaria para avanzar y culminar mis objetivos, que son logros en mi vida. Agradezco también a mi amiga Maribel Arias, quien me motivó a realizar esta maestría, e igual a la Universidad Cesar Vallejo y a cada uno de los maestros por sus conocimientos y aportes que fueron muy gratificante para mejorar el desarrollo de mi vida personal y profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población muestra y muestreo.....	24
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REERENCIAS.....	48
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la v.i: capital intelectual.....	23
Tabla 2: Operacionalización de la v.d: desempeño docente	24
Tabla 3: Variable capital intelectual (validez de contenido)	26
Tabla 4: Variable capital intelectual (validez de instrumento)	27
Tabla 5: Tabla de coeficiente de confiabilidad.....	27
Tabla 6: Tabla de coeficiente de confiabilidad.....	27
Tabla 7: Variable: capital intelectual (distribución de frecuencias)	29
Tabla 8: Dimensiones del capital intelectual.....	30
Tabla 9: Variable: desempeño docente (distribución de frecuencias desempeño docente	31
Tabla 10: Dimensiones del desempeño docente (distribución de frecuencias)....	32
Tabla 11: Del capital intelectual en el desempeño docente (bondad de ajuste (prueba)	33
Tabla 12: Del desempeño docente por incidencia del capital intelectual (prueba de variabilidad).....	34
tabla 13: Prueba de incidencia del capital intelectual en el desempeño docente (estimación de parámetros)	34
tabla 14: Variable independiente prueba de incidencia del capital humano en el desempeño docente (estimación de parámetros).....	35
tabla 15: Prueba de incidencia del capital estructural en el desempeño docente (estimación de parámetros)	35
tabla 16: Prueba de incidencia en el capital relacional en el desempeño docente (estimación de parámetros).....	36

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de capital intelectual docente	30
Figura 2: Niveles de capital humano	31
Figura 3: Niveles de desempeño docente	32
Figura 4: Dimensiones del desempeño docente	33

Resumen

Una institución educativa ubicada en la provincia de los Ríos fue el sector específico donde se realizó el sondeo para llevar a cabo la presente investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre el capital intelectual y desempeño docente, el cual tuvo un enfoque cuantitativo.

El estudio se desarrolló a una población de 18 maestros del plantel, utilizando un cuestionario como instrumento y la técnica que se utilizó fue la encuesta para dichas variables, el estadístico alfa de Cronbach fue el utilizado para medir la correlación de los items.

Palabras claves: Capital intelectual, desempeño docente, unidad educativa, paradigmas educativos.

Abstract

An educational institution located in the province of Los Ríos was the specific sector where the survey was carried out to carry out this research, which aimed to establish the relationship between intellectual capital and teaching performance, which had a quantitative approach.

The study was developed to a population of 18 schoolteachers, using a questionnaire as an instrument and the technique used was the survey for these variables, the Cranach's alpha statistic was used to measure the correlation of the items

Keywords: Intellectual capital, teaching performance, educational unit, educational paradigms

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo comprender la relación entre el capital intelectual y el desempeño docente en una institución educativa ubicada en la provincia de Los Ríos. Para vincular el desempeño de estos dos tipos en la realidad observada, se analizará la organización como un tipo de organización en la que cada empleado tiene funciones definidas.

El rol de un director de una institución educativa, a juicio de Ordoñez et al (2020), es el de coordinador de la institución, guía y controla las actividades que desarrolla el personal docente. La función del director incide directamente en el desempeño de los docentes.

En este argumento, se observa que en la institución ubicada en la provincia cada docente toma sus propias decisiones, no se establecen políticas de control para los casos de retardo o ausencia laboral.

Aunque la directora dicta algunas normas para el desarrollo de las actividades, se observa que no todos los docentes las acatan y las amonestaciones no aplican a todos ya que prevalece las afinidades entre la directora y algunos docentes. Esta situación genera conflictos laborales, afecta el rendimiento académico, el trabajo en equipo, la comunicación y la competitividad.

Otro factor que afecta el trabajo docente son las condiciones de la infraestructura de la institución en general y de los salones en particular, donde se observa que no existen ni los espacios suficientes para desarrollar actividades extracurriculares, no poseen un espacio donde puedan tomar sus lunch de manera digna, no hay seguridad debido a que las puertas de baños y salones están en mal estado.

Por otro lado, los docentes reciben un contenido asignado desde el Ministerio de Educación, pero no poseen ni los recursos didácticos ni tecnológicos necesarios para cumplir con estas actividades.

Al contexto descrito anteriormente se agrega la indiferencia de la directiva para buscar soluciones y gestionar la mejora en las condiciones de la escuela. Se observa que algunos docentes coordinan con los padres la solución de problemas puntuales que afectan el aprendizaje de los niños. En estas situaciones no interviene la directiva, lo que evidencia una falla y responsabilidad para los objetivos del plantel educativo.

El contexto descrito en el párrafo anterior, justifica la intención de realizar una investigación orientada a “Establecer la relación del capital intelectual y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Los Ríos” con el fin de conocer a profundidad la realidad y generar propuestas para transformarla. El impacto se reflejará en la mejora del desempeño docente lo que, al mismo tiempo, mejorará la aptitud de cada docente de dicho plantel.

La **justificación** del presente estudio se centra en las perspectivas epistemológicas, sistémicas, socioeducativas, socio-constructivista y humanista. La primera, se sostiene con las teorías del conocimiento relativas al contexto del capital intelectual y desempeño docente. Para el caso de la segunda. Todo aquello que signifique el curso de la gestión y los parámetros que la relacionan, hacen del estudio un criterio sostenible en que cada una de sus partes debe ser funcionales individualmente hacia la totalidad que la contiene.

Respecto a las teorías socioeducativas, como sistema de representaciones inconscientes, incorporan leyes sociales y guían nuestro comportamiento. La influencia del entorno familiar actuaría sobre las perspectivas educativas. Basada en el concepto de clases sociales, describe una jerarquía “transgeneracional” de profesiones y estatus en la estructura social. La escuela reproduciría culturas, porque

la selección de la formación que ofrece la institución educativa se hace de acuerdo al origen social.

Del mismo modo, el trabajo se abordará, además, bajo el paradigma socio-constructivista y humanista. El paradigma socio-constructivista resalta la importancia del aspecto social en la construcción del conocimiento. Establece que el aprendizaje significativo se aprende solo en el contexto social. El paradigma humanista propone una visión holística del entorno, valora la convivencia en grupos por lo cual el respeto a las diferencias individuales es fundamental.

El contexto en que se desarrolla el trabajo es bajo paradigmas, que permite reflexionar sobre la importancia de las organizaciones, en este caso, la unidad educativa objeto de estudio, pues los paradigmas citados suponen que los docentes deben practicar unos valores en el ámbito escolar, no obstante, cuando se enfrentan a la realidad, se encuentran con unos factores que afectan estas prácticas.

Finalmente, el paradigma constructivista demanda un perfil docente con competencias académicas, técnicas y personales que contribuyan a ejercer su rol formador, no solo en la transferencia del conocimiento, también en la promoción de un ambiente inclusivo, respetuoso y participativo.

En este sentido, la investigación se centra en atender los factores que encierran a la siguiente cuestión que formula el problema, y elemento suficiente para hacer referencia a otras investigaciones que tengan una realidad similar a la que se vive en la institución objeto de estudio. La pregunta central de la investigación es **¿de qué manera el capital intelectual se relaciona con en el desempeño docente de una institución educativa ubicada en la provincia de Los Ríos?** De acuerdo a esta interrogante, la investigación estará orientada a conocer si: El capital humano se relaciona de modo significativo con el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de los Ríos –Ecuador; Conocer si el nivel de desempeño

docente dictado por el Ministerio de educación es un resultado determinante en una institución educativa de la provincia de Los Ríos, y si el grado de relación que existe entre el capital humano y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de los Ríos –Ecuador es determinante.

En este sentido, se plantean unos objetivos generales y específicos. El objetivo general de la investigación es: ***Establecer la relación entre capital intelectual y desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Los Ríos - Ecuador.***

Así mismo se plantea como primer objetivo específico: **Describir los elementos del capital humano docente de la institución educativa en estudio.**

Un segundo objetivo es **explicar el nivel de desempeño docente de acuerdo a los parámetros dictados por el Ministerio de Educación en una institución educativa de la provincia de los Ríos –Ecuador.**

Por último, el tercer objetivo es **Analizar el grado de relación que existe entre el capital intelectual y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de los Ríos –Ecuador.**

II. MARCO TEÓRICO

Cada área desarrollada en el trabajo de investigación tiene su nivel de importancia para el propósito del estudio. En líneas generales, el trabajo es importante porque dará respuesta a una situación que está ocurriendo en una institución educativa y con los resultados se ofrecerán estrategias para mejorarla. También es importante porque aportará información al tema de la gestión administrativa en el ámbito educativo en general.

Conocer los antecedentes de investigaciones similares a la que se desarrolla es útil por cuanto ubica la temática en el campo de investigaciones ya realizadas, ayuda a tener referencia y a ampliar la perspectiva del problema.

En el ámbito internacional:

Gurbillón J. (2021), El estudio realizado por este autor en la universidad privada de Trujillo fue determinar la relación entre el capital intelectual y el desempeño docente, el tipo investigación es cuantitativa. Se utilizó tecnología de escaneo. Se aplicó una muestra a 40 alumnos de ambos sexo. Se utilizó SPSS22. Presentación de la relación entre capital intelectual y desempeño docente en una universidad privada de Trujillo

Paulino (2019), realizó un estudio para “determinar la incidencia entre el capital intelectual en el desempeño docente en los estudiantes de la facultad de ingeniería química. Como tal el diseño del estudio se lo considera, de corte transversal. Se estudió una población de 25 sujetos a los cuales se les aplicó una encuesta. La relación entre el capital intelectual y el desempeño docente en una universidad de Lima fue significativa.

Morales, (2018) analizó la relación del capital intelectual en el desempeño organizacional de las instituciones de educación básica privada en el sur de Sonora.

Aplicó el estudio correlacional a 81 directivos de los centros privados, concluyó que en su población de estudio el conjunto de activos intangibles tuvo un impacto en su desempeño.

Por otro lado, y en el mismo ámbito internacional González & Pedraza, (2021) estudiaron la relación entre el capital humano y el desempeño educativo en el sector público. El resultado fue la identificación de tres factores que contribuyen a explicar el desempeño docente en los planteles educativos, estos factores se correlacionan con la gerencia educativa.

Del Castillo, (2019) realizó una investigación para explorar el comportamiento del capital intelectual conformado por los docentes en las Instituciones de Educación Superior. Los resultados arrojan que existe una necesidad de desarrollar estrategias para que se mejore el capital humano y este incida positivamente en el desempeño de los docentes.

En el ámbito nacional, Cornejo & Jama, (2021) realizaron un estudio sobre el capital intelectual y el desempeño docente para comprobar cómo influye en el mejoramiento del desempeño y los aspectos relacionados con esta variable. Aplicaron el estudio a 178 personas entre docentes y administrativos. Como resultado del estudio fue que “el capital humano es un factor clave que influye en el desempeño en los planteles educativos analizados. Entre los aspectos mencionados están “formación y actualización constante, desarrollo afectivo y nivel de satisfacción con el ejercicio de su profesión” (p.257).

En el mismo contexto nacional, Bailón & Romero, (2020), realizaron un estudio para analizar la incidencia del talento humano en el desempeño laboral de los docentes de una unidad educativa ubicada en Portoviejo, concluyeron en la necesidad de fomentar el talento humano para mejorar el desempeño laboral.

Mendoza, (2019), realizaron un estudio para conocer la gestión del conocimiento y el capital intelectual en las universidades de la zona 4 de Ecuador. El diseño de la investigación fue mixto. Se llevo a cabo un cuestionario que se aplicó a 345 sujetos. El resultado fue la propuesta de un modelo para gestionar el conocimiento.

El capital intelectual es un activo empresarial, aunque su medición es muy subjetiva. Este activo de la unidad docente no se registra en el balance como "capital intelectual"; Más bien, es, en la medida de lo posible, una parte integral de la propiedad intelectual (como parte de los activos intangibles y la plusvalía en el balance) es muy difícil de medir

Las instituciones educativas proponen una gran cantidad de tiempo y recursos a desarrollar su experiencia de gestión, también así para educar a sus empleados en plazas específicas de compañías para desarrollar con eficacia la "*capacidad mental*", de su empresa. Este capital utilizado para mejorar el capital intelectual proporciona un retorno a la empresa, aunque difícil de cuantificar, pero que puede contribuir al valor comercial de la empresa durante muchos años.

Ciertamente, existen elementos como la formación docente, la experiencia, las competencias adquiridas durante el ejercicio de la docencia que teóricamente deben garantizar la calidad educativa, pero cuando se toma en cuenta el contexto sociocultural y la realidad que la rodea se observa que no todos los elementos que la conforman proporcionan las mejores condiciones, lo cual disminuye la calidad del servicio educativo.

El objetivo principal de cualquier escuela es obtener ganancias ofreciendo servicios creados gracias a las habilidades de sus docentes. A la luz de lo anticipado

en el párrafo anterior, es claro que la calidad del **capital intelectual** tiene el poder de cambiar la suerte de una empresa para bien o para mal.

Desafortunadamente, a pesar de su importancia fundamental, los activos intangibles no pueden valorarse con las herramientas contables tradicionales, es decir, las que normalmente se utilizan para analizar la salud económica y financiera de una escuela.

Para ello, es necesario poder mapear y evaluar todos los elementos que la componen e identificar en qué medida influyen en el desempeño de la unidad educativa. El paso cardinal de esta operación es el desarrollo de un análisis estratégico que tenga en cuenta todos los factores intangibles que contribuyen a la edificación de valor y la determinación de factores críticos de éxito, como el estilo de liderazgo, el nivel de formación de los recursos humanos, la calidad de las relaciones con los grupos de interés y el modelo organizativo utilizado.

Para realizar este tipo de investigación, por supuesto, es necesario identificar los indicadores más correctos para el análisis en cuestión, para que luego puedan ser comparados con las dinámicas que contribuyen al desempeño general, a fin de determinar el impacto del **capital intelectual** en los resultados obtenidos.

Para Cornejo y Jama (2021), el concepto de capital intelectual reúne una serie de talentos y capacidades que influyen en la mejora de la organización, favorece la adaptación a los cambios, incide en la adquisición de compromiso para el logro de objetivos, eleva la formación académica entre otros aspectos que ayudan al crecimiento de la institución. El capital intelectual posee tres dimensiones que son: “el capital humano, capital relacional, y el estructural” (p.263).

Si bien, el capital intelectual se relaciona a los conocimientos y habilidades que constituyen un recurso para la institución; la variable Desempeño docente se refiere a la calidad que incide en el logro del éxito educativo. Tal como lo sugiere la UNESCO

(2018) el buen desempeño del docente se logra está determinado por su nivel académico, por los procesos de evaluación que se haga sobre su dictamen en el aula y el manejo del proceso de enseñanza y aprendizaje. La remuneración por su trabajo; y los programas que se manejen para elevar su calidad personal y profesional.

En sentido concreto, capital intelectual es el valor del conocimiento, las habilidades, la formación empresarial o cualquier información de propiedad de un empleado de una empresa u organización que pueda proporcionar a la empresa una ventaja competitiva.

El capital intelectual se considera un activo y se puede definir en términos generales como la recopilación de todos los recursos de información disponibles para una empresa que se pueden utilizar para obtener ganancias, así también como obtener nuevos clientes, la creación nuevos productos y el mejoramiento del negocio de cualquier otra manera. Es la suma de las habilidades de los empleados, como técnicas de ventas, procesos organizacionales y otros activos intangibles que contribuyen al resultado final de una empresa.

Entre los subconjuntos del capital intelectual se encuentran el capital humano, el capital informativo, el conocimiento de la marca y el capital educativo.

Para conocer si el capital humano se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de los Ríos –Ecuador es necesario, en primer lugar, comprender qué es el capital humano. A juicio de Chiavenato (2007), es una parte renovable del capital intelectual. El capital humano es un concepto muy amplio, posee una variada cantidad de elementos que se reflejan en las organizaciones indistintamente de su naturaleza. Morales et al (2019) identificó ciertos elementos que aplican especialmente al ámbito educativo como son:

- Las habilidades
- El conocimiento

- Las actitudes

Al respecto, una institución educativa puede optar por elaborar un informe especial, el denominado “balance de **capital intelectual**”, o elaborar otra documentación técnica referente a los análisis sobre el tema. La primera ventaja de este tipo de iniciativa es, sin duda, poder incorporar factores que generalmente se perciben como inconsistentes y difíciles de comprender. Dibujar el perfil del saber hacer de la escuela, el capital relacional global, la reputación y el liderazgo, de hecho, permite dar forma a datos que de otro modo serían "informes" para poder medirlos y gestionarlos de manera científica como cualquier otro elemento clave incluido. en los esquemas estratégicos estados financieros de la institución.

Las habilidades, según Huamani (2014) se refiere a la capacidad de interactuar con las otras personas de una manera efectiva.

La habilidad en el modelo de educación actual, desde el enfoque de la teoría del capital humano, plantea que esta es de carácter expresiva, de esta manera fomenta entre los profesionales de la educación actitudes comunicativas, necesidad de desarrollar un aprendizaje constante y autónomo, así como el manejo de relaciones positivas con el entorno (Aronson P. , 2007).

Desde el punto de vista del docente tiene un desafío frente a los avances de la tecnología que facilita la obtención de información sobre una gran variedad de temas, esto, a su vez, lo obliga a manejar habilidades para el manejo de la tecnología y el desarrollo de investigaciones que enriquezcan el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por otro lado, el conocimiento según Huamani (2014), está vinculado con la productividad y el desarrollo. Para Martínez & González (2017) sobre el conocimiento se desarrollan otros valores como la eficiencia y la productividad, por tal motivo las organizaciones asumen la formación de su recurso humano.

Razones principales para medir y evaluar el capital intelectual:

- Apoyo a la formulación de la estrategia corporativa y al control estratégico;
- Medición del rendimiento y el valor de la empresa;
- Herramienta de incentivos;
- Comunicación del "diferencial fantasma" a

La medición-evaluación del capital intelectual como herramienta de apoyo a la formulación de estrategias empresariales se deriva del hecho de que el recurso en cuestión es específico de la empresa y tiene importancia estratégica. De acuerdo con los principios de la competencia basada en las competencias, las estrategias corporativas deben definirse teniendo en cuenta la cantidad y la calidad de las competencias corporativas, es decir, la coherencia entre la estrategia trazada y las competencias disponibles para evaluar que lo que se ha definido es realmente factible. Esto significa que la empresa, para mantener y aumentar una determinada ventaja competitiva, tendrá que analizar su capital intelectual y comprender las relaciones entre el capital intelectual, la ventaja competitiva y la rentabilidad.

Como ha señalado reiteradamente la doctrina, el desarrollo de la estrategia debe ir acompañado de una adecuada actividad de control estratégico encargada de supervisar la validez de las estrategias deliberadas y la gobernanza de los recursos críticos para la consecución de la ventaja competitiva y la creación de valor, como son los recursos que componen el capital intelectual.

Contrario a cómo se maneja el conocimiento como elemento del capital humano en las instituciones privadas, incluyendo las instituciones educativas, las instituciones educativas públicas no manejan una política definida para la administración de sus recursos intelectuales, se hace necesario generar un modelo que articule elementos como el conocimiento para lograr que la institución se adapte a los cambios (Pedraza & González, 2019).

La actitud de los empleados es una variable que estará influenciada por agentes externos como el comportamiento de las autoridades en cuanto al manejo de políticas

para crear un ambiente laboral positivo. Cuando se promueve un clima laboral positivo, lo esperado es que los demás miembros de la organización contribuyan para lograr este objetivo (Choez & Vélez, 2021).

En el contexto de la toma de decisiones estratégicas dentro de la escuela, la doctrina ha destacado cómo la medición y la evaluación del capital intelectual tienen un papel particular en el apoyo a las decisiones de diversificación y/o expansión. Ya se ha visto cómo el capital intelectual es un factor estratégico y cómo, por lo tanto, debe ser supervisado. También se ha visto cuál es su papel en la toma de decisiones estratégicas y, en particular, se ha señalado que hay que tener en cuenta el stock de capital intelectual disponible antes de aventurarse en nuevos mercados, productos, segmentos, etc., es decir, para tomar decisiones racionales de diversificación y/o expansión. Si el stock de capital intelectual es insuficiente, la empresa tendrá que tomar una vía de desarrollo estratégico muy precisa, es decir, decidir si autogenerar este recurso o adquirirlo externamente para conseguir ventajas competitivas en un tiempo más corto que si lo desarrollara internamente.

Así, las relaciones interempresariales y las iniciativas compartidas se crean como resultado de la elección estratégica de integrar el capital intelectual propio con el de los demás. Así, el proceso de creación, desarrollo y puesta en común del capital intelectual deja de ser una consecuencia tácita e inconsciente de la relación empresarial para convertirse en su verdadera razón de ser.

Dada la importancia de estas elecciones y el papel que desempeña el capital intelectual, la medición y evaluación de este último en el caso de las integraciones es crucial para que - en el caso de las alianzas, se puede controlar la relación interactiva entre las distintas partes implicadas, de modo que se garantice el equilibrio de los flujos de capital intelectual, tangible y financiero entre los socios y entre éstos y la posible empresa conjunta en el caso de las adquisiciones, se identifican las palancas

de valor de la empresa adquirida, se definen políticas de gestión útiles para la integración de los intangibles adquiridos con los de la empresa y se generan sinergias que permiten reforzar la ventaja competitiva de la empresa de forma duradera.

En este mismo orden de ideas, Pedraza & González, (2021) afirman que el capital humano en el contexto educativo está conformado por los docentes y el personal directivo y administrativo, el autor cita los siguientes elementos que inciden en la institución educativa:

- La Competencia es un concepto que integra varios elementos que se manifiestan en el conocimiento y la capacidad para transferirlo a diferentes espacios. Un efecto de la competencia es la pertinencia de las acciones respecto a los objetivos trazados. El manejo de la competencia en el ámbito educativo significa que los docentes y la directiva trabajarán para formar individuos también competentes. El personal directivo es el encargado de supervisar y debe valorar las competencias docentes .
- La Experiencia es un elemento que permite trabajar las situaciones con una mayor asertividad. Su incidencia en el desempeño laboral es positivo. Es un elemento que suele ser compartido entre los compañeros, de esta manera la capacidad para compartir las habilidades y conocimientos pasa a ser un elemento del capital humano.

El análisis realizado la lectura se ha hecho bajo el paradigma socio constructivista y humanista el cual ayuda a comprender la realidad estudiada a partir de la reflexión que se realice. En este sentido, se analiza la relación de los elementos identificados del capital humano con la realidad de la institución objeto de estudio. De acuerdo a esto se considera que el desarrollo de competencias y habilidades por parte de los docentes incidiría positivamente en la institución. Así mismo, las experiencias

de este personal y la capacidad que tengan para compartirla a favor de la institución sería otro factor positivo para la institución.

Otros elementos que incidirían positivamente en la institución que se está estudiando son el conocimiento y las actitudes, pues los mismos cuando son desarrollados de una manera efectiva contribuyen al enriquecimiento y logro de los objetivos de la organización.

De acuerdo a lo establecido por el Ministerio de educación el desempeño docente es un resultado determinante en una institución educativa de la provincia de Los Ríos, en este contexto, desde el paradigma socio constructivo y humanista esta realidad se analiza la relación de la problemática que viven los docentes y la promoción de los valores en el ámbito escolar.

La orientación del manual de desempeño docente dictado por el Ministerio de Educación plantea una educación flexible, intercultural e inclusiva. Se toma este documento, pues tal como lo Montenegro (2007) citado por (Guzmán, 2018), la evaluación del desempeño docente es un factor que se ha trabajado como política de Estado, además ofrece la posibilidad de transformarla y mejorar la calidad educativa.

Por lo que respecta a la medición del rendimiento y el valor de las empresas escolares con fines internos (la llamada "autoevaluación"), cabe señalar que desde hace algunos años se está prestando cada vez más atención a la medición del rendimiento de las empresas con el fin de superar las limitaciones naturalmente inherentes a los modelos contables. En efecto, los sistemas deben permitir a la dirección controlar las palancas de valor, que son en gran parte intangibles y se incluyen en el capital intelectual (por ejemplo, las competencias básicas y distintivas, la innovación, etc.).

De ahí la necesidad de idear nuevos modelos capaces de superar las limitaciones de los tradicionales, integrando medidas monetarias y físico-técnicas.

Este interés también está relacionado con el hecho de que se considera que el rendimiento intelectual es "anticipatorio" de los resultados empresariales, es decir, que su mejora o deterioro suele repercutir en los resultados empresariales a largo plazo.

Por lo tanto, la mejora del "rendimiento intangible" conducirá razonablemente a una posterior mejora del rendimiento empresarial general. La medición y evaluación del capital intelectual también puede ser funcional para las políticas de remuneración e incentivos del personal: estudios recientes han demostrado cómo su enfoque en los objetivos económico-financieros (beneficio, volumen de negocio, etc.) implica una predilección de la dirección hacia los objetivos a corto plazo y descuida un motor fundamental del valor de la empresa al que, en cambio, debería prestarse atención. Vincular el sistema de incentivos al capital intelectual generaría dos beneficios principales:

El primero es estimular al personal hacia un indicador principal de los resultados financieros y la capacidad de comprender las inversiones en intangibles realizadas que no se tradujeron inmediatamente en rentabilidad. Esto también hace que los directivos sean conscientes de la estrategia corporativa a la que está vinculado el capital intelectual. Para aclarar este punto, un ejemplo puede ser útil. Piense en las inversiones en formación empresarial: las competencias del personal aumentan y así, potencialmente, la empresa puede ser más competitiva. Sin embargo, en el tiempo que transcurre entre el evento de formación, la puesta en práctica de las nuevas competencias adquiridas y el retorno económico debido a la innovación, sólo habrá costes relacionados con la formación (costes de enseñanza, costes de inasistencia al trabajo del personal-estudiante, costes de oportunidad, etc.).

Vinculando la remuneración a los resultados financieros, el directivo se vería desincentivado a invertir en el aumento de las competencias del personal de la empresa, ya que esto sólo sería beneficioso a largo plazo; en cambio, vinculando la

remuneración a los resultados intelectuales, el directivo percibiría inmediatamente los beneficios de su acción.

La segunda ventaja es que, al incluir el capital intelectual en el sistema de incentivos, se podrían fomentar procesos virtuosos de gestión del conocimiento, especialmente los de intercambio y formalización de conocimientos. Dada la volatilidad del capital humano, apoyar e incentivar las actividades encaminadas a la colectivización del conocimiento y a la transformación del conocimiento tácito en explícito contribuye, al menos en teoría, a la reducción de los riesgos del conocimiento y de las relaciones, a la estabilización y al desarrollo del capital intelectual y al aumento del valor de la empresa.

Las capacidades de los docentes constituyen un reto frente a las demandas del ámbito laboral, por un lado, las diferentes situaciones que afectan el rendimiento de los estudiantes. El representante de la corriente humanista, Rogers (1968), citado por Guamán et al (2020) señala que el docente debe trabajar para elevar al máximo las capacidades los alumnos.

En el ámbito educativo el desempeño es una variable fundamental pues sobre él recae la eficacia del rol formador del docente. Dada la importancia del ejercicio docente para la sociedad, el Estado a través del Ministerio de Educación mide algunos estándares de desempeño escolar, lo establecido por el Ministerio se ajusta a los estándares citados por (Guzmán, 2018) entre los cuales están, Los valores sociales de los educadores y lo que transmiten a sus estudiantes; Los contenidos, es decir cómo se manejan los contenidos, las competencias comunicacionales que facilitan la transmisión del conocimiento y Los métodos usados para alcanzar los objetivos pedagógicos.

Igualmente, el paradigma plantea ciertas premisas como:

- Uso de contenido cognitivos

- Desarrollo de la actividad pedagógica: es un proceso complejo que requiere capacidad organizativa, actitud frente a la forma en que ocurran las interacciones con los estudiantes,
- Planeación de clases: Esta consigna parte de la función primordial del maestro que es lograr que el estudiante aprenda, para ello debe mostrar claridad en los objetivos de la institución, que esté identificado con estos objetivos y logre transmitirlos a los estudiantes, tener compromiso frente al proceso de enseñanza aprendizaje. La capacidad que demuestre para promover la participación y apropiación del conocimiento por parte de los estudiantes. Uso de la creatividad para impartir las clases.
- Educación y formación continua: es importante que el docente cuente con un programa de capacitación continua, tener la capacidad y facilidad para adoptar nuevos paradigmas educativos adaptados a la realidad actual y que puedan aplicarlos en el aula.

De acuerdo a lo que se observa en la realidad estudiada y los elementos que intervienen en dicha realidad, se considera que es necesario que los docentes de la institución objeto de estudio posean cualidades integrales para un buen desarrollo de los programas educativos, que posean las capacidades de formación y de personalidad para que desarrollen lo establecido por el Ministerio de Educación y cumplan los objetivos de la institución.

En una institución educativa de la provincia de los Ríos en cuanto al grado de relación que existe entre el capital intelectual y el desempeño docente se percibe una necesidad de resaltar que las instituciones educativas tienen un papel fundamental en la sociedad, porque son los sitios donde se forman a las personas en conocimientos y valores. El desempeño docente es una variable que depende del capital humano.

Para Chiavenato, los términos desempeño y habilidad están muy relacionados, el desempeño es la cristalización de una habilidad. Así mismo, este autor se refiere al desempeño individual como un indicador de la eficacia del personal. En este sentido, cuando se mide el desempeño, no se mide el proceso, sino el resultado, el cual puede ser un mecanismo para evaluar fallas o un medio de compensación para el empleado. De acuerdo a esto, el desempeño se constituye en un mecanismo de control. Existen elementos que están vinculados con un buen desempeño como son la comunicación, la motivación, el liderazgo y la orientación.

Los elementos del capital humano que se relacionan con el desempeño docente son el conocimiento, la capacidad para compartir dicho conocimiento, el uso de la tecnología.

El capital humano en las instituciones educativas se refleja en las actividades de los docentes y el personal directivo. La calidad de estas actividades está determinada por los conocimientos que posean los docentes, los valores que sustenten su actuación en la institución, y la experiencia que posean, así como la manera que compartan sus conocimientos y sus experiencias.

Otros componentes del capital intelectual, es el capital relacional y estructural ambos contribuyen a que el trabajo docente se realice en óptimas condiciones y que se refleje en la calidad del servicio educativo.

El capital estructural conformado por los elementos que pertenecen a la empresa y que son fáciles de medir como los equipos, las patentes, las bases de datos entre otros. El capital estructural conformado por lo que el cliente consume y lo que la empresa invierte en el mercado (CEUPE, s/f)

Otra característica del capital estructural es que sigue siendo utilizado por empleados nuevos de la empresa, interviene en la generación de valor de la empresa. El enfoque que plantea Lavín, (2020), del capital estructural es integral, pues expresa

que el mismo forma parte del conocimiento integrado de la organización, se transmite a todos los miembros internos y externo; mantiene su vigencia en el tiempo. Todo esto le proporciona valor a la organización. Este mismo autor, cita a Bermúdez et al (2015) para referirse a otros elementos del capital estructural presentes en una universidad de Colombia, al respecto, menciona “los esfuerzos de investigación y desarrollo y dotación tecnológica. La innovación es un indicador del capital estructural, no obstante, el atraso que poseen algunas organizaciones en este campo debilita esta relación.

Vale mencionar que el tipo de organización definirá el grado de relación entre el capital estructural y el desempeño laboral. Lavín, (2020), cita un trabajo de Barkat et al (2018) quienes estudiaron la relación entre los elementos del capital intelectual y el desempeño en empresas textiles en Pakistán, de los tres elementos el que tuvo el impacto más débil en el desempeño laboral fue el estructural, caso contrario a un estudio de Hsu y Wang (2012) citado por Lavín, (2020), quienes encontraron una relación positiva entre el capital estructural y el desempeño organizacional en una farmacia.

De acuerdo a Flores et al, (2022), los principales rasgos del capital estructural son: su naturaleza intangible, son exclusivos de la organización y que representan la formalización del conocimiento propio de la empresa, así como su infraestructura. Algunos ejemplos citados por el autor son los sistemas informáticos, las bases de datos, la tecnología entre otras.

Por otro lado, Paulino (2020) cita a Brooking (1997) para referirse al capital relacional como los recursos no materiales que ayudan a la competitividad de la organización. El clima laboral es producto de varios factores como las relaciones que promueva la directiva, la calidad de la estructura de los ambientes de clases, las condiciones en general de este ambiente.

Edvinsón y Malone (1999), citados por Alcántara, (2019), expresan que las relaciones interpersonales entre las partes de la organización, las buenas relaciones fomentan un clima laboral positivo que se proyecta hacia los clientes externos. A juicio de Flores et al, (2022) el capital relacional está constituido por toda la red de la empresa cuya base es la interacción permanente para el logro de los objetivos. Las relaciones internas y externas. Estas se visibilizan a través de los flujos de comunicación,

Finalmente, La calidad de la enseñanza, en cuanto al desempeño docente depende, de la cantidad de tiempo que los docentes dedican a preparar las lecciones, el tipo de recursos disponibles, el número de alumnos por clase, las habilidades del profesor, etc. En algunos sistemas (por ejemplo, Japón, Finlandia) el número de horas que los docentes realmente dedican a la enseñanza es inferior a 700 por año, mientras que en otros (por ejemplo, Estados Unidos, Chile) es superior a 1000 (OCDE, 2013a, p. 396). Por lo tanto, es importante darse cuenta de que la calidad de la enseñanza es mejor que la calidad de los profesores. Entonces parece que la calidad de los docentes en un sistema es una variable crucial. Si colocamos a los maestros en tres grupos de igual tamaño, por debajo del promedio, promedio y por encima del promedio. Los maestros más efectivos son, por lo tanto, al menos tres veces más efectivos que los menos efectivos.

De hecho, las diferencias en la calidad de los maestros pueden ser aún mayores, a medida que los niños progresan, particularmente en el desarrollo del lenguaje, simplemente como resultado de la maduración. De hecho, un estudio estimó que un tercio del progreso logrado por los niños de siete años fue resultado de la madurez, por lo que es posible que los maestros más efectivos sean al menos cinco veces más efectivos que los maestros más efectivos los menos eficientes.

Además, tanto en primaria como en secundaria ^[2]Se ha encontrado que los mejores maestros benefician más a aquellos que tienen más discapacidades, ya que el aumento de la calidad de los maestros reduce la brecha de rendimiento académico. Esto no significa que solo debamos centrarnos en la calidad de los docentes.

Es importante asegurarse de que los docentes cuenten con los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo. Necesitan tiempo, recursos materiales y el apoyo de gerentes y colegas para hacer mejor su trabajo. Pero la magnitud de las diferencias entre los docentes en sus impactos en el aprendizaje de los estudiantes significa que mejorar la calidad de los docentes debe ser una prioridad para cualquier sistema educativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Es básica, debido a que está encaminada a obtener un conocimiento más profundo de la realidad que se vive en una institución educativa de la provincia de Los Ríos en relación a la incidencia del capital humano en el desempeño docente. Este conocimiento se obtendrá mediante la observación del comportamiento de los actores involucrados en torno al desempeño docente y las relaciones que manejan con colegas y personal directivo.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental – descriptivo. La tesis se desarrollará mediante el estudio de una encuesta a los 18 docentes de la institución. Mediante la aplicación de este instrumento se conocerán aspectos como nivel de preparación de los docentes y la directiva; se indagará en si existen, y si se cumplen políticas internas para cuidar el cumplimiento de las actividades. Se indagará en la forma en que ocurre la comunicación interna, las relaciones entre compañeros y la directiva. Se analizarán aquellos factores que afecten el desempeño docente y se evaluará su relación con los elementos del capital humano.

Para desarrollar el estudio se participará a los actores involucrados, se explicará en qué consiste la encuesta y su objetivo.

El análisis de los resultados se realizará mediante la interpretación y categorización de las encuestas cuyos resultados se contrastarán o relacionarán con lo que indica la teoría desarrollada.

Se concluirá con la identificación de los aspectos del capital humano que están presente en la realidad de la institución estudiada y su incidencia en el desempeño de los docentes de dicha institución.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: *Capital intelectual*

- **Definición conceptual**

Es un recurso clave que contribuye a la creación exitosa de un negocio. Es un motor de valor empresarial intangible que ofrece grandes beneficios futuros al sistema empresarial.

A través de este recurso, las empresas pueden adaptarse rápidamente a cualquier cambio sin dejar de ser competitivas en el mercado y es por eso que las ventajas competitivas ahora se han incrementado gracias a este innovador recurso.

Tabla 1: *Operacionalización de la V.I: Capital intelectual*

Dimensiones	Categorías	Ítems	E.V
Capital humano	Motivación Habilidades pedagógicas	1 – 6	(DA) Totalmente de acuerdo (A) De acuerdo
Capital relacional	Activo de trabajo colaborativo (Docente – Docente)	7 - 15	(SCE) Sin criterio de elección (ED) En desacuerdo
Capital intelectual	Activo intelectual	16 - 21	(TD) Totalmente en desacuerdo

Variable dependiente: *Desempeño docente*

- **Definición conceptual**

Son aquellas preparaciones y destrezas que tiene una persona para llevar a cabo las misiones encomendadas por la escuela. Esta competencia engloba los conocimientos adquiridos, las habilidades y

las actitudes del docente. Además, cuando hablamos de competencias profesionales, nos referimos a un nivel diferente al de las competencias puramente técnicas. En términos concretos, se trata más bien de la capacidad del docente para llevar a cabo sus tareas.

Tabla 2: Operacionalización de la v.d: desempeño docente

Dimensiones	Categorías	Ítems	E.V
PEA (Planificación)	Objetivos, Materiales y evaluación	1 – 5	(S) Siempre (CS) Casi siempre (O) Ocasionalmente (CN) Casi nunca (J) Jamás
PEA (ejecución)	Conocimientos base y dominio del tema	6- 12	
		3- 15	

3.3. Población muestra y muestreo

- **Población**

Aronson (2007) sostiene que la población, representa el conjunto de personas, unidades, objetos y todo aquello que es susceptible de ser concebido, teniendo ciertas propiedades. Es decir, colección de todos los elementos que tienen características comunes, que incluye el universo.

Para los fines de nuestro estudio, la población está constituida por 18 docentes y el directivo de la institución educativa a la cual pertenece dicho personal.

- **Muestra**

Un subconjunto finito del grupo, seleccionado por un proceso sistemático, para descubrir las características del grupo principal; No se elige más de una parte de la población para representar al grupo en su conjunto. Además, se seleccionan subgrupos de miembros de la población para participar en el estudio. En este sentido, se supone que el número

de muestras es igual al número de muestras detectadas 18 profesores y un directivo.

- **Muestreo**

La elección del procedimiento para seleccionar las unidades estadísticas es muy importante: las muestras construidas incorrectamente pueden, de hecho, conducir a conclusiones erróneas que no pueden generalizarse a la población objetivo.

La distinción más importante con respecto al tipo de muestreo es entre muestras probabilísticas y no probabilísticas.

Si la elección de las unidades a incluir en la muestra es aleatoria, hablamos de muestreo probabilístico. Cada unidad en este tipo de muestreo estadístico la población investigada tendrá una probabilidad mayor a cero e identificable a priori de ser incluida en la muestra.

Por tanto, para realizar un muestreo probabilístico es imprescindible disponer de un listado que contenga de todos los elementos de la población a estudiar.

Sin embargo, cuando realmente no es posible obtener una lista, entonces la elección de las unidades a incluir en la muestra se realiza de forma no aleatoria y hablamos de muestreo no probabilístico.

Los muestreos no probabilísticos generalmente tienen tiempos y costos de detección mucho más bajos que los probabilísticos. Por esta razón, muchas investigaciones se llevan a cabo utilizando este tipo de muestreo.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Las técnicas aplicadas han sido: La técnica de la observación, la cual se utilizó para identificar aspectos como formas de comunicación, análisis de

manejo de relaciones entre los docentes y con el entorno en general. Otra técnica que se aplicará será la encuesta, conformada por 21 preguntas con las categorías de estudio específicos en el cuadro de operacionalización de variables. Para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios

- **Alta calidad de los datos de investigación obtenidos:** el encuestador no corre el riesgo de administrar las preguntas del cuestionario de manera incorrecta e inexacta;
- **Reducción de tiempo:** el sistema organiza y recuerda automáticamente las llamadas telefónicas. Además, el encuestador ingresa los datos de manera inmediata y directa, sin necesidad de pasaje papel-computadora;
- **Mayor exactitud y precisión:** dado que es un cuestionario en pantalla completamente guiado, no hay lugar para errores de transcripción o compilaciones confusas e incomprensibles;
- **Control total sobre el progreso de las encuestas:** una pantalla de resumen le permite verificar en tiempo real cuántas y qué encuestas se han completado y cuáles se han interrumpido o incompleto.

Validez

Los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos previamente validado para los fines del presente estudio.

Tabla 3: *Variable capital intelectual (validez de contenido)*

Experto	Apellidos y Nombre	DNI/CÉDULA	APLICABLE
Estadístico	Hulvio Ermenegildo Vega Jungal	1203175060	Si
Metodólogo	Verónica Alejandra Plaza Cevallos	0928850585	Si
Temático	Elvira Jessenia Ube Toarez	1204900037	Si

Tabla 4: Variable capital intelectual (validez de instrumento)

Experto	Apellidos y Nombre	DNI/CÉDULA	APLICABLE
Estadístico	Hulvio Ermenegildo Vega Jungal	1203175060	Si
Metodólogo	Verónica Alejandra Plaza Cevallos	0928850585	Si
Temático	Elvira Jessenia Ube Toarez	1204900037	Si

Confiabilidad

Para el presente estudio se utilizó el estadístico alfa de Cronbach, el cual, representa el **índice de fiabilidad** de cualquier cuestionario que se precie. Su papel es fundamental para **dar validez** a cualquier trabajo de investigación que implique **el uso de cuestionarios o pruebas**. La psiquiatría y la psicología, por ejemplo, hacen un uso extensivo del alfa de Cronbach. El desafío sobre la validez de la coherencia interna a efectos de la interpretación psicométrica ha sido tan acalorado que ha dividido a los investigadores entre a favor y en contra.

Tabla 5: Tabla de coeficiente de confiabilidad

Intervalo de valores	Niveles
0,81 - 1,00	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0,01 - 0,20	Muy baja

Fuente: Venezuela CIDEA - Ruiz (2000)

Tabla 6: Tabla de coeficiente de confiabilidad

Variables	Estadístico (Alfa de Cronbach)	Elementos (N)
<i>Capital intelectual</i>	915	21
<i>Desempeño docente</i>	869	3

3.5. Procedimientos

La recolección de información inició con la observación de la realidad, el análisis de la problemática observada, posteriormente se realizó una revisión literaria que facilitó la comprensión del fenómeno a estudiar y ayudó en la identificación de las categorías de estudios. El resultado la observación y la revisión de literatura fue la formulación de las preguntas que se aplicarán a los actores principales mediante una encuesta abierta que ayudará a conocer la realidad estudiada.

Se concluye que el procedimiento de recolección se realizará mediante la triangulación.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis que se desarrollará será el análisis hipotético – deductivo, a través del cual se interpretará lo expresado por los encuestados y se le dará un sentido acorde a las categorías y teorías trabajadas en el marco teórico. El proceso se iniciará con la organización de los datos, la exploración y codificación de los mismos. La interpretación se realizará con la información emergente y su presentación manejando los criterios de claridad y utilidad.

3.7. Aspectos éticos

Según Hernández et al (2018), seguir el método científico favorece el cumplimiento el éxito de la investigación. El presente trabajo inició con el método de observación, de la realidad que se vive en una institución educativa de la provincia de los Ríos en Ecuador. Mediante la observación su pudo formular el problema o describir la realidad, evidenciando situaciones o eventos que no se ajustaban a cómo deben ser funcionar los diferentes asuntos en la institución.

El método de observación se complementó con la revisión de la literatura que ayudó a buscar referentes cuyos trabajos de investigación fueron similares al que se está desarrollando sobre el tema para poner en contexto la realidad que se estudia y poder identificar algunas categorías que se espera ampliar cuando se haga el procedimiento de recolección de información.

La recolección de información se realizará a través de una encuesta a 10 actores, considerando como criterio de selección el tiempo de servicio en la institución.

El procedimiento de recolección de información será el estudio abierto el cual se aplicará a las fuentes, con quienes desde el mismo inicio del examen se mantuvieron discusiones al respecto y gracias a ello se obtuvieron datos que sirvieron para el mejoramiento del tema. En este periodo de recogida de datos a través de la revisión, se ampliará la validez ya que se aplicará a 10 sujetos, a los que también se les asesorará sobre su impresión sobre la objetividad del especialista durante la revisión.

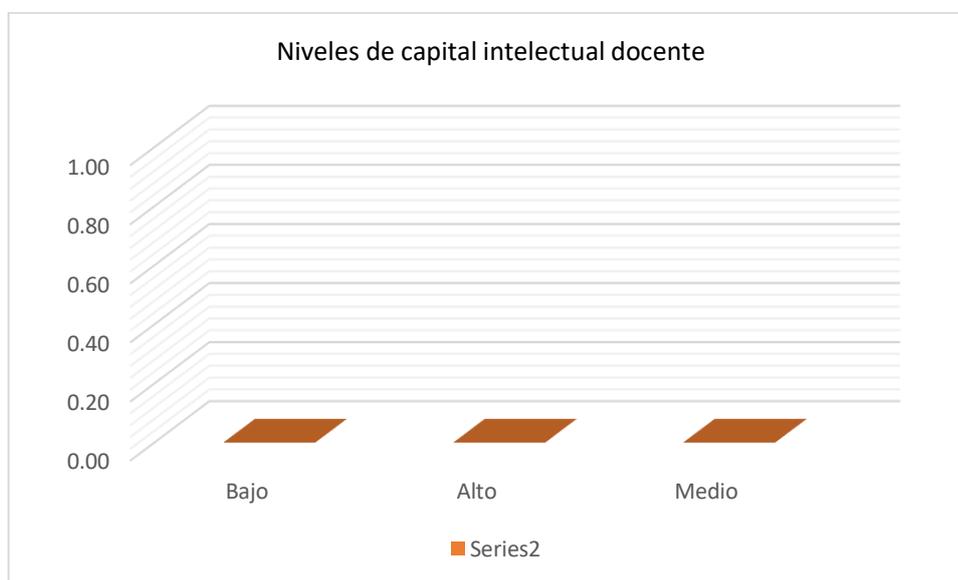
IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 7: Variable: Capital intelectual (Distribución de frecuencias)

	Nivel	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Alto	109- 127	7	19,44
	Medio	79 - 108	17	47,22
	Bajo	59 - 78	12	33,33
	Total		36	100

Figura 1: Niveles de capital intelectual docente

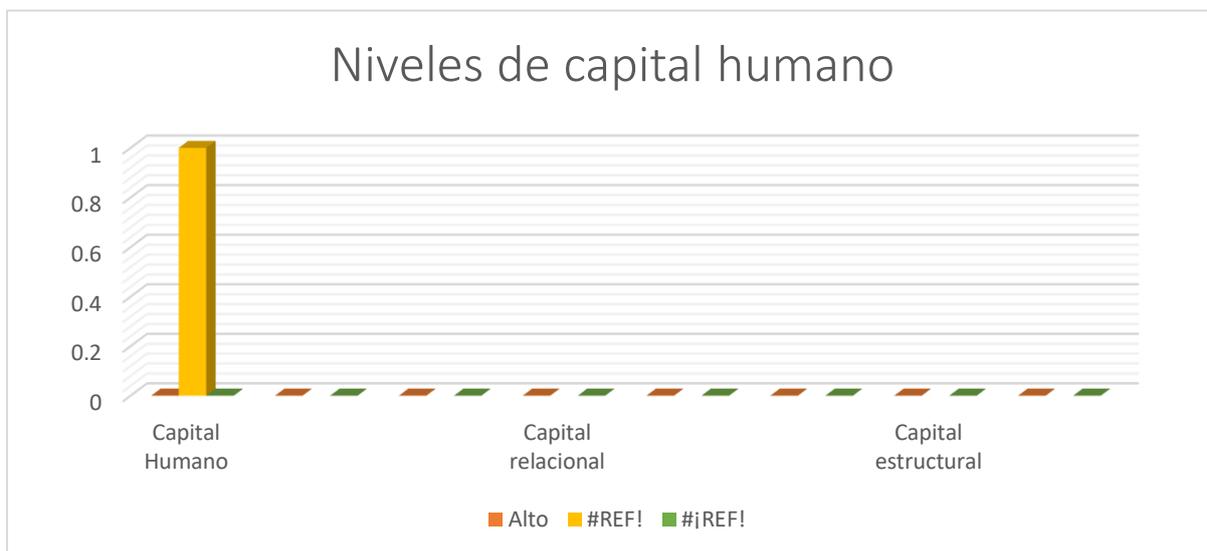


Los resultados mostrados en la tabla 4.1.1 y el gráfico 4.1 a, el 33,33% presenta un bajo nivel de capital intelectual, 47,22% se ubica en el nivel medio y el mayor porcentaje (19,44%) representado por 7 docentes participantes. Por lo que, se indica que, los maestros revelan un nivel medio de capital intelectual

Tabla 8: Dimensiones del capital intelectual

Dimensiones	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Capital Humano	Alto	6	15.00
	Medio	5	14.83
	Bajo	3	9.30
Capital relacional	Alto	4	10.11
	Medio	3	9.32
	Bajo	3	7.30
Capital estructural	Alto	7	20,40
	Medio	3	9,30
	Bajo	2	4.40
		36	100.00

Figura 2: Niveles de capital humano

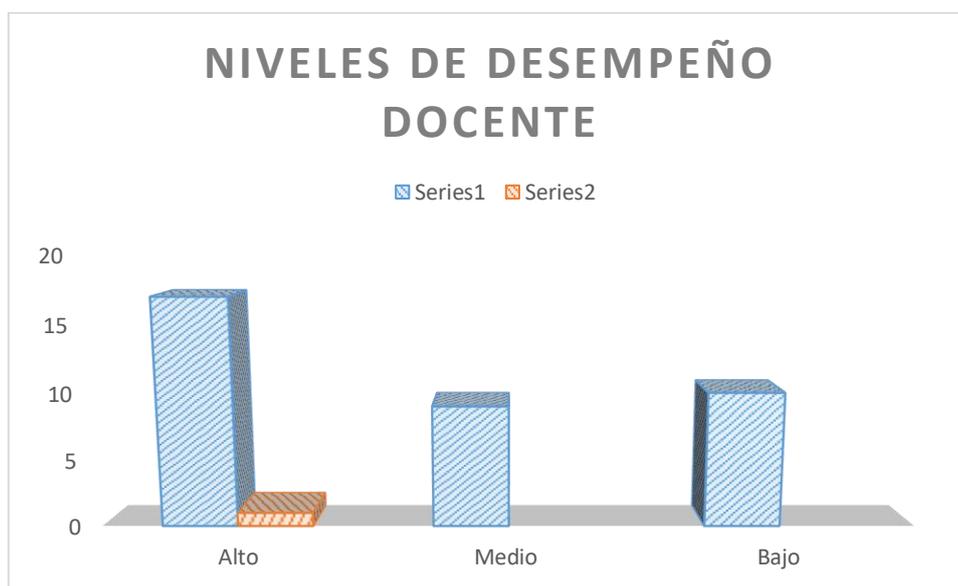


La tabla 4.2.1 y el gráfico 4. 2 a, con respecto a los valores mostrados observamos que en el nivel alto destaca el 9,30% relacionado al capital estructural, en el nivel medio (el porcentaje mayor, mostrado en el cuadro 4.2 a) destaca el 11.1% relacionado al capital humano.

Tabla 9: Variable: Desempeño docente (Distribución de frecuencias Desempeño docente)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	17	57.22
Medio	9	33.00
Bajo	10	9.78
total	36	100.00

Figura 3: Niveles de desempeño docente



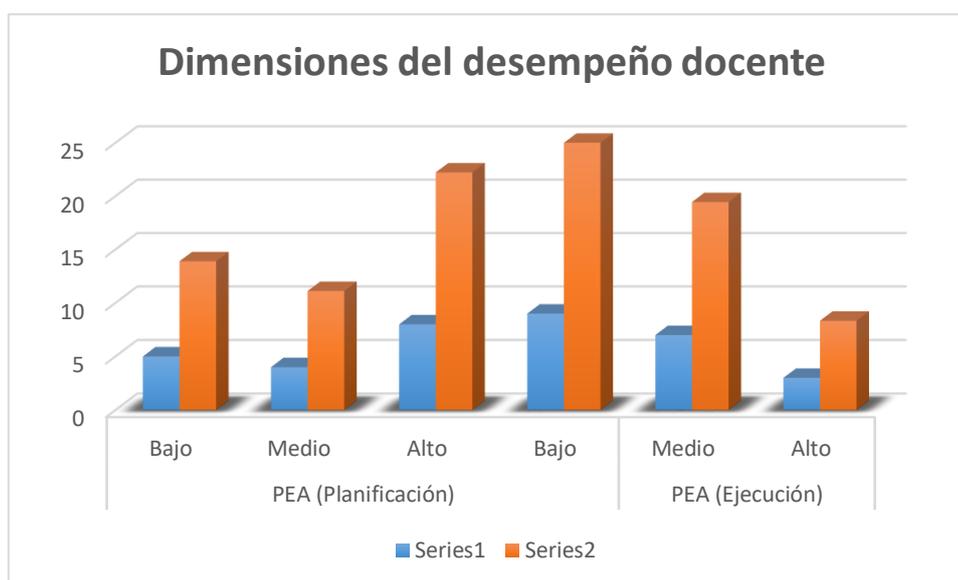
Interpretación

En cuanto a los resultados mostrados en la tabla 4.3.1 y el gráfico 4.3 el 9,78% presenta un bajo nivel de capital intelectual, 33% se ubica en el nivel medio y el 57.22% en el nivel alto representado por 9 docentes participantes. Por lo que, se indica que, los docentes muestran un nivel medio de capital intelectual.

Tabla 10 :Dimensiones del desempeño docente (Distribución de frecuencias)

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido
		(f _i)	(%)
PEA (Planificación)	Bajo	5	13.89
	Medio	4	11.11
	Alto	8	22.22
PEA (Ejecución)	Bajo	9	8,33
	Medio	7	19.44
	Alto	3	25.00
		36	100.00

Figura 4: Dimensiones del desempeño docente



Fuente modificada: Paulino Pedro 2019

Interpretación

Comparado con los valores de la Tabla 4.4.1, y en el Cuadro 4.1.b encontramos que en un nivel alto de 13,89% en cuanto a la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, este aparece de manera destacada, en un nivel intermedio (un porcentaje mayor, se muestra en la tabla.4. 2. a el 19, 44% relacionado con desempeño sobresaliente.

Tabla 11: Del capital *intelectual en el desempeño docente (Bondad de ajuste (prueba)*

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,922	2	,021
Capital intelectual -> desempeño docente			
Desviianza	8,997	2	,013
Pearson	1,799	2	,389
Capital humano -> desempeño docente			
Desviianza	2,207	2	,341
Pearson	1,201	2	,566
Capital relacional -> desempeño docente			
Desviianza	1,688	2	,375
Pearson	2,689	2	,252
Capital estructurall -> desempeño docente			
Desviianza	3,598	2	,161

Fuente modificada: Paulino Pedro 2019

Calculado, el valor obtenido de la prueba de significación chi-cuadrado para la variable capital intelectual es $p = 0,021$; Se puede aplicar en toda su extensión a las constantes. En cambio, para las dimensiones capital humano, capital relacional y capital estructural los valores de p son: 0.389, 0.566 y 0.252; (superior a 0,05); Estos resultados sugieren que el modelo es óptimo por ser adecuado para el análisis de datos, dado, más allá de la estimación de constantes.

4.1.1. Prueba de variabilidad

La Tabla 4.5.2 muestra el coeficiente de determinación (modelo lineal) R^2 . Indicar el cambio de variables de capital intelectual de (predicción detallada) por prueba de Nagelkerke; es decir, cuanto mayor sea R^2 , más fácil y claro será entender el modelo. De los valores resultantes, Nagelkerke estima un 41,3% en capital intelectual, un 21,3% en capital humano, un 2,1% en capital estructural y un 31% en capital relacional.

Tabla 12 :Del desempeño docente por incidencia del capital intelectual (Prueba de variabilidad)

Pseudo R cuadrado	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Capital intelectual -> desempeño docente	,351	,383	,209
Capital humano -> desempeño docente	,139	,168	,076
Capital relacional-> desempeño docente	,017	,021	,009
Capital estructural -> desempeño docente	,231	,273	,142

Fuente modificada: Paulino Pedro

4.1.2. Capital intelectual en el desempeño docente (Hipótesis general)

$$H_0 \neq H_1$$

Tabla 13 :Prueba de incidencia del capital intelectual en el desempeño docente (Estimación de parámetros)

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DESDO1 = 1]	-2,103	,675	5,429	1	,023	-3,310	-,281
	[DESDO1 = 2]	,986	,641	1,903	1	,192	-,419	2,251
Ubicación	[CAIN1=1]	-19,986	,000	.	1	.	-21,952	-22,910
	[CAIN1=2]	-1,647	,837	3,538	1	,075	-3,201	,081
	[CAIN1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

4.1.3. Capital humano en el desempeño docente (Hipótesis específica 1)

$$H_0: \neq H_1:$$

Tabla 14 : Variable independiente Prueba de incidencia del capital humano en el desempeño docente (Estimación de parámetros)

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DESDO1 = 1]	-2,223	1,100	3,899	1	,051	-4,221	-,016
	[DESDO1 = 2]	,391	,973	,161	1	,682	-1,501	2,271
Ubicación	[CAHU1=1]	-2,951	1,224	5,971	1	,017	-5,355	-,583
	[CAHU1=2]	-1,869	1,113	2,901	1	,076	-4,029	,279
	[CAHU1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente modificada: Paulino Pedro 2019

En cuanto al capital humano en el nivel 1, donde el puntaje de Wald equivale a 5,971 (más notable que 4) y $p = 0,017$ (no exactamente $\alpha = 0,05$), demuestra que existe un efecto crítico al mostrar la ejecución en el nivel principal. , donde la puntuación de Wald equivale a 3,899 (algo menos de 4) y $p = 0,051$ (no exactamente $\alpha = 0,05$), lo que nos permite descartar la especulación inválida.

Capital estructural en el desempeño docente (Hipótesis específica 2)

$$H_0: \neq H_1:$$

Tabla 15: Prueba de incidencia del capital estructural en el desempeño docente (Estimación de parámetros)

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior

Umbral	[DESDO1 = 1]	-,329	,591	,298	1	,591	-1,476	,836
	[DESDO1 = 2]	1,901	,703	7,441	1	,003	,546	3,284
Ubicación	[CAES1=1]	-,740	,963	,590	1	,432	-2,602	1,125
	[CAES1=2]	-,341	,711	,219	1	,621	-1,699	1,101
	[CAES1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente modificada: Paulino Pedro 2019

El capital subyacente no presenta grandes proporciones en primer y segundo grado de ejecución mostrando, ya que los puntajes de Wald son 0.591 y 0.219 (<4), además la estimación "p" es 0.432 y 0.621 ($>\alpha = 0.05$), permitiéndonos reconocer la especulación inválida y las razones de que el capital subyacente no influye esencialmente en el rendimiento del educador. En el segundo grado de ejecución del educador, la estimación de Wald es 7.433 (más prominente que 4) y $p = 0.006$ (menos $\alpha = 0.05$), lo que muestra que hay al menos un factor que no es el capital subyacente que tiene un efecto crítico.

$$H_0: \neq \quad H_1:$$

Tabla 16: Prueba de incidencia en el capital relacional en el desempeño docente (Estimación de parámetros)

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DESDO1 = 1]	-2,161	,837	6,710	1	,019	-3,791	-,531
	[DESDO1 = 2]	,698	,651	1,241	1	,271	-,538	1,965
Ubicación	[CARE1=1]	-2,783	1,103	7,271	1	,011	-4,782	-,7632
	[CARE1=2]	-2,541	,933	7,491	1	,009	-4,362	-,733
	[CARE1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente modificada: Paulino Pedro 2019

El capital relacional en los Niveles 1 y 2 donde las puntuaciones de Wald son 7.271 y 6.710 (mayor que 4) y los valores p son 0.011 y 0.009 (menor que $\alpha = 0.05$) tienen un efecto significativo en el desempeño educativo en el Nivel 1, donde las puntuaciones de Wald son 6.710 (mayor que 4) y $p = 0,019$ (menor que $\alpha = 0,05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados mostrados en la tabla 4.1.1 y el gráfico 4.1.a el 33.33% presenta un bajo nivel de capital intelectual, 47,22% se ubica en el nivel medio y el alto porcentaje de (19,44%) representado por 7 docentes participantes. Por lo que, se indica que, los maestros revelan un nivel medio de capital intelectual. Respecto a ello, en este nuevo entorno, caracterizado por espacios maduros y altamente competitivos, la capacidad de generar propuestas innovadoras y de transformar ideas y conceptos de forma rápida y eficaz adquiere una importancia estratégica cada vez mayor para la supervivencia de institucional.

Con respecto a los valores mostrados en la tabla 4.2.1 y el gráfico 4.2, observamos que en el nivel alto se destaca el 19,44% relacionado al capital estructural, en el nivel medio 9,32 al capital relacional, (mayor porcentaje, mostrado en el cuadro 4.2.a destaca el 11.1% relacionado al capital humano. Esta deducción estadística, no tanto el valor cuantitativo como valor del intelecto disponible, sino más bien su valor cualitativo, se considera un tipo de "acción intelectual" esencial para la consecución de un fin determinado, es decir, la creación de un fin determinado, a saber, la creación de valor.

En cuanto a los resultados mostrados en la tabla 4.3.1 y el gráfico 4.3.a, el 33.33% presenta un bajo nivel de capital intelectual, 27.78% se ubica en el nivel medio y el alto (25,00%) representado por 9 docentes participantes. Por lo que, se indica que, los docentes muestran un nivel medio de capital intelectual. Por cuanto, el capital intelectual se ha transformado en un término de referencia para entender y evaluar a las empresas; en particular para nuestra escuela, dado que basan la realización de su producto/servicio en factores intangibles de conocimiento y experiencia profesional.

Las premisas de esta mutación residen en el advenimiento de una nueva economía basada en las nuevas capacidades de comunicación e intercambio, definida

como economía del conocimiento, dentro de la cual la fuente principal ya no reside en la producción de bienes tangibles, sino en la creación, adquisición y explotación de intangibles. De hecho, la difusión de las tecnologías de la información y el consiguiente aumento de la complejidad relacional de los individuos y las organizaciones han sancionado la afirmación definitiva del conocimiento como variable clave de la competencia.

Con respecto a los valores mostrados en la tabla 4.4.1 y el gráfico 4.1.b observamos que en el nivel alto es destaca el 13,89% relacionado la planificación del proceso enseñanza - aprendizaje, en el nivel medio (mayor porcentaje, mostrado en el cuadro 4.2.a destaca el 19,44% relacionado al desempeño docente. De este resultado, podemos pensar que, el conocimiento individual y el de desempeño docente, son elementos se prestan actualmente a los aspectos relacionados con el conocimiento, y ha llevado, sin embargo, a interesarse también por todos aquellos elementos intangibles que apoyan su creación y desarrollo. En este contexto concreto, el conocimiento empieza a considerarse un recurso básico en el centro del debate académico y de las decisiones estratégicas de las empresas. Se identifica un proceso de evolución en el que el conocimiento y los sujetos que lo generan se convierten en los recursos fundamentales.

De lo computado, el valor obtenido de la prueba de significación Chi-cuadrado de Pearson, respecto a la variable capital intelectual es $p = 0,021$; por cuanto, el modelo es aplicable de preferencia para las constantes. En cambio, para las dimensiones capital humano, capital relacional y capital estructural los valores de p son: 0,389, 0,566 y 0,252; (mayores a 0,05); estos resultados representan que el modelo es óptimo para adecuarse para el análisis de los datos, considerando, más allá de las estimaciones de las constantes. En este nivel, deducimos que institución educativa, donde realizamos nuestro estudio, entonces, ya no puede ser vista en su

mera función de producción, sino que se convierte en el lugar donde se asienta y acumula el conocimiento, un sistema cognitivo capaz de alimentar continuamente los recursos con los que está dotada.

Por lo tanto, en este contexto, ya no basta con evaluar los aspectos meramente financieros por sí solos, sino que, ya no son suficientes en este contexto económico, sino que debe incluir aspectos como la fiabilidad de los sistemas de información, el desarrollo de información, la presencia de buenas relaciones con directivos, estudiantes y otros de las partes interesadas, la presencia de una profesionalidad adecuada con respecto a los objetivos de la unidad educativa, la el crecimiento profesional de las personas, etc. Todo ello pone de manifiesto la necesidad de identificar procesos y herramientas adecuadas para apoyar a los directivos en la gestión de todos aquellos recursos intangibles que, junto con conocimiento, crear y desarrollar el capital intelectual.

En la tabla 4.5.2 se observa el coeficiente de determinación (modelos lineales) R^2 . Indica la variabilidad de la variable capital intelectual factores de (predicción detallada)

Por la prueba de Nagelkerke; es decir, cuanto mayor es R^2 , más razonable y claro es el modelo. De las cualidades adquiridas, Nagelkerke calcula que el 41,3% en capital académico, el 21,3% en recursos humanos, el 2,1% en capital subyacente y el 31% en capital social. Mientras que la información no se concibe realmente como un determinante del avance de la sociedad, sino como una metodología y marcos aplicados a la difusión, transporte, creación, orientación y ejercicio de conexiones. De hecho, la información es una mezcla razonable de propensión, valores, búsqueda lógica e información concentrada que proporciona un sistema para la evaluación y ósmosis de nuevas ocasiones y búsquedas. Comienza y se aplica a través de los educados en las asociaciones, la información está relacionada no solo con las

composiciones, sino también con los métodos y ciclos normativos, las prácticas y las normas. Hay otra definición que se centra en los perfiles cuantitativos y caracteriza el capital académico como el contraste entre la estima del mercado y el valor contable de la organización. Con respecto al capital en el nivel posterior, la puntuación de Wald equivale a 3,538 (inferior, pero cercano a 4) y $p = 0,075$ (algo superior a $\alpha = 0,05$), demostrando la presencia de una baja frecuencia (no crítica) al mostrar ejecución en el nivel principal, donde la puntuación de Wald equivale a 5,429 (más destacable que 4) y $p = 0,023$ (no exactamente $\alpha = 0,05$), lo que es razón suficiente para rechazar hipótesis nula.

Otro tipo de definición es, en cambio, la que destaca la creación de competencias como fruto de un largo recorrido profesional. De hecho, las competencias se crean gradualmente dentro de una organización, de modo que los recursos intangibles se califican como recursos empleables y como resultados, lo que pone de manifiesto precisamente cómo, a través del desempeño de las actividades de gestión cotidianas, se nutren y desarrollan los recursos académicos.

Respecto al capital intelectual en el segundo nivel, el puntaje de Wald es igual a 3,538 (menor, pero cercano a 4) y $p = 0,075$ (ligeramente mayor a $\alpha = 0,05$), indica la existencia de baja incidencia (no significativa) sobre el desempeño docente en el primer nivel, donde el puntaje de Wald es igual a 5,429 (mayor a 4) y $p = 0,023$ (menor a $\alpha = 0,05$), lo cual es razón suficiente para rechazar hipótesis nula.

Independientemente de las diferentes definiciones, el elemento común entre ellas es que el capital intelectual frente al desempeño docente se desarrolla a través de dos elementos que son fundamentales para la creación y el sustento de la ventaja profesional: el conocimiento y las relaciones que se establecen entre los diferentes actores. Ante ello se divide el conocimiento en dos categorías: conocimiento tácito y conocimiento explícito.

El capital estructural no presenta incidencia significativa en el primer y segundo nivel sobre el desempeño docente, ya que el puntaje de Wald es de 0,591 y 0,219 (< 4), además los valores de “p” son 0,432 y 0,621 ($> \alpha = 0,05$), esto permite aceptar la hipótesis nula e inferir que el capital estructural no incide elocuntemente en el desempeño docente.

El conocimiento explícito durante el desempeño docente es transmisible en un lenguaje formal, a través de normas y procedimientos escritos que permiten la comunicación de patrones de comportamiento, a los que cada docente debe ajustarse y permite la difusión de una gran cantidad de información.

A diferencia del conocimiento explícito, al definir el conocimiento tácito se afirma que estar como incrustado en las acciones y la experiencia de los docentes, que muestran gran dificultad para expresarlo con palabras u otra forma comunicativa explícita. El conocimiento tácito, por tanto, es la parte del conocimiento que un docente no puede expresar a través del lenguaje, ya sea escrito o hablado, pero que encuentra su mejor forma de transmisión a través de la demostración práctica. Se trata, por tanto, de un conocimiento que existe pero que es difícil de ver y expresar; de hecho, puede inferirse a través de la observación del comportamiento, mediante discusiones de grupo, encuestas y encuestas. La técnica de recolección de datos

Este último tipo de conocimiento se compone de dos dimensiones. La primera dimensión es la cognitiva, que se refiere a los modelos mentales, valores y creencias que guían al individuo en su percepción de la realidad, tan arraigados que no son expresables.

En el segundo nivel de desempeño docente el valor de Wald es 7,433 (mayor a 4) y $p = 0,006$ (menor a $\alpha = 0,05$), esto nos indica que existe un factor o factores que no es el capital estructural el que está generando una incidencia significativa.

La segunda dimensión es la técnico-práctica, que se identifica con el saber hacer de una actividad, y está constituida por el conjunto de habilidades concretas derivadas de la experiencia y el aprendizaje en el campo. La interacción entre el conocimiento tácito y el explícito conduce a un proceso continuo y dinámico de creación de conocimiento.

VI. CONCLUSIONES

El presente estudio concluye que, luego del análisis alcanzado, concepto de capital intelectual engloba una gran multiplicidad de y elementos que hacen compleja la elaboración de una definición operativa e inequívoca de la misma.

El capital intelectual, dentro de una institución de naturaleza educativa, como de cualquier otra, se entiende como la suma de patentes, procesos, habilidades de los docentes, tecnologías, información sobre sus estudiantes, los mismos docentes y miembros de la comunidad.

En sí, los conocimientos técnicos que posee una empresa. Se concluye además que el conocimiento, al igual que el desempeño docente, que existe dentro de una organización, puede utilizarse para crear una ventaja, para subrayar que el conjunto de conocimientos, es decir, el cuerpo de conocimientos que poseen quienes trabajan, constituye la base para el desarrollo de una ventaja competitiva duradera.

Otra de las razones concluyentes en nuestro estudio, en relación con los cambios y a la evolución del entorno competitivo, sugiere que el concepto de capital intelectual puede ser ampliado y enriquecido, en conjunción con las necesidades del rector, directivos, colegas y estudiantes que necesitan algo que va más allá del concepto de conocimiento institucional pedagógico y que, les permite tener en cuenta de manera más formal el capital intelectual, para alimentar su desarrollo de manera más decisiva e invertir de manera más inteligente.

Estamos convencidos, casi al finalizar nuestro estudio, que el material intelectual formalizado, encapsulado y utilizado como palanca, puede producir activos más valiosos. La distinción entre material intelectual y capital intelectual es muy importante.

Finalmente, una dirección anotada en un papel, un informe dejado caer detrás de una estantería, en una sesión de brainstorming, una noticia urgente aprendida de

un comercial, son ejemplos de material intelectual, pero nada más todos los ejemplos de material intelectual, pero nada de esto es capital intelectual. La base del material intelectual es la información, por lo que el individuo elemento que contribuye a la creación del conjunto del capital intelectual, generado por el conjunto de toda la información recopilada y que es luego se transforma en conocimiento gracias a las indispensables habilidades y las capacidades de organización de los recursos humanos que trabajan en el colegio.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda, organizar los planes educativos teniendo en cuenta aspectos relevantes convertir la inteligencia y el conocimiento en capital intelectual cuando se derive de algún orden útil del poder cerebral libre, es decir, cuando se le da una forma coherente (una lista de correo, una base de datos, una agenda de reuniones, una descripción de procesos).

Encapsular el conocimiento, de tal manera que se pueda describir, comunicar a otros y explotar de forma precisa; ce tal manera que, la gestión del conocimiento, no simplemente permite recoger datos e información, sino que se identifiquen datos consistentes para transformarlos en información útil.

Se recomienda organizar la información para convertirla en conocimiento útil en el proceso de planificación estratégica de institución educativa o de programación de un proyecto, de manera explícita y sistemática del conocimiento vital de la organización y sus procesos asociados a su creación, organización, difusión, uso y explotación.

Es importante señalar y recomendar la eliminación de formas y procesos que han quedado obsoletos y aprovechar la oportunidad de aprender de las decisiones pasadas para orientar las futuras. Por consiguiente, es necesario identificar la composición del capital intelectual.

Se recomienda hacer sostenible:

- El *capital humano*, dedicando mayor atención y análisis, como el más importante de los tres componentes, porque contiene y forma dentro la mayor

parte de los recursos invisibles de la institución y, además, es se considera el principal medio a través del cual se genera valor.

- El *capital organizativo*, (o estructural) canalizando todas aquellas estructuras, mecanismos, procedimientos y procesos formales. mecanismos, procedimientos y procesos formalizados, pero también no codificados para crear valor para la institución educativa; además, de procesos no codificados que crean valor. Es ese conocimiento el que el docente "entrega" a la empresa cuando redactan un documento, aplican un procedimiento, establecer un proceso y simultáneamente constituyen el conjunto de infraestructuras que permitan a estos profesionales entregarlo.
- El *capital relacional*, muy a menudo denominado capital cliente, representando como el elemento valor de las relaciones de una empresa con el ecosistema de sus contactos. Las relaciones que la institución educativa deben establecerse con el entorno externo son el conjunto de relaciones que crean con sus principales grupos de interés, por lo que no tiene en cuenta única y exclusivamente a sus estudiantes, aunque se consideren esenciales para el éxito y la supervivencia de cualquier empresa, sino también al conjunto de proveedores, socios y canales de distribución.

Finalmente, la unión de estos tres factores principales crea un valor añadido en los bienes y servicios asentados en el conocimiento. La teoría basada en el conocimiento es una evolución de los modelos de los recursos y las capacidades, que permite interpretar la dinámica y la propia existencia de la empresa de forma estrechamente vinculada a la gestión de los recursos de conocimiento y proporcionar

una clave homogénea para interpretar los variados y específicos perfiles del conocimiento institucional.

REFERENCIAS

- Alcántara, L. (2019). *Capital intelectual y gestión educativa en la corporación educativa Pamer, zona norte, periodo 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Alzamora, E. (2018). El poder del conocimiento y de la información como generador de valor en las organizaciones. *Conocimiento global*, 3(1). Obtenido de <https://bit.ly/3Oaljv>
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*(II), 9-26.
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, 9-26.
- Bailón, M., & Romero, E. (2020). La administración del talento humano: incidencia en el rendimiento laboral del docente de la unidad educativa fiscal "Abdon Calderon" del canton Portoviejo-Ecuador. *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Obtenido de <https://bit.ly/3AkhGiK>
- Borbor, L. (2021). *Procedimientos digitales para la gestión de bases de datos embebidas*. Cuenca - Ecuador: McGraw - Hill.
- CEUPE. (s/f). *Modelos de medición del capital intelectual. Navigator de Skandia*. Obtenido de CEUPE magazine: <https://bit.ly/3wZuwzC>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc. Graw Hill. Obtenido de www.freelibros.org
- Choez, M., & Vélez, M. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4). Obtenido de <https://bit.ly/3R1SqDQ>
- Cornejo, J., & Jama, R. (2021). El Capital Intelectual y su impacto en el Desempeño Docente de las Universidades del Ecuador. (4), 256-266. Obtenido de <https://bit.ly/3PXGGBD>

- Cornejo, K., & Jama, V. (2021). El Capital Intelectual y su impacto en el Desempeño Docente de las Universidades del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(4). doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2329>
- Del Castillo, A. (2019). Capital Intelectual en Instituciones de Educación Superior en México. *Revista venezolana de gerencia*. Obtenido de <https://bit.ly/3cnwL9l>
- Dutta, L. y.-V. (2014). The Global Innovation Index 2014: The Human Factor in Innovation. Johnson Cornell University, INSEAD y World Intellectual Property Organization. (B. L.-V. Soumitra Dutta, Ed.) *INSEAD*, 429.
- Flores, A., Lavín, J., & Castillo, A. (2022). El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de Spearman. *Acta Universitaria*, 31. Obtenido de <https://bit.ly/3Pgz38T>
- García, M. (2021). Los activos intangibles: El Capital Intelectual como generador de valor Entidades Financieras. 5(9), 302-328.
- González, A., & Pedraza, N. (2021). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles educativos*, 43(174). doi:<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59393>
- Guamán, E., Espinoza, E., & Herrera, L. (2020). Fundamentos psicológicos de la actividad pedagógica. *Conrado*. Obtenido de <https://bit.ly/3NAODdx>
- Gurbillón, J. (2021). *Capital intelectual y el desempeño docente de una universidad privada*. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vajello.
- Gurbillón, J. (2021). Capital intelectual y el desempeño docente de una universidad privada de Trujillo, 2021. [Tesis de maestría. UCV. Perú]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69961>
- Guzmán, F. (2018). La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional Docente. *Revista*

- Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(1), 135-158. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/681784/RIEE_11_1_8.pdf?sequence=1
- Hernández. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. Obtenido de <https://bit.ly/3Rm4obJ>
- HUAMANÍ, F. (2014). Desarrollo del capital humano y calidad de servicio en la institución educativa privada "San Vicente de la Barquera". *Tesis de maestría Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Perú*. Obtenido de <https://bit.ly/3a6BJ9s>
- Lavín, J. (2020). El capital estructural y su relación con el desempeño en educación superior. *RIDE. rev. Iberoam. Inv. y Des.*, 10(20). Obtenido de <https://bit.ly/3OfcXC3>
- León, L. (2020). *Fundamentos del acceso a las TI*. Guayaquil, Ecuador : Pearson Education.
- Liñán, M. (2018). Gestión del Capital Relacional en una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana. *Tesis maestría en educación PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ*. Obtenido de <https://bit.ly/39PBWxK>
- López, R. (2016). *Fortalecer la profesión del docente*. Madrid: Madrid, m Narcea S.A. de Ediciones.
- Martínez, L., & González, A. (2017). La gestión de la inversión en capital humano de la institución educativa la Unión de Nariño y Palo de Agua. Obtenido de <https://bit.ly/3u8xYYe>
- Mendoza, S. (2019). La gestión del conocimiento y el capital intelectual en las universidades públicas de la intelectual en las universidades públicas de la zona 4 de Ecuador. *[Tesis de maestría Universidad nacional Mayor de San Marcos]*. Obtenido de <https://bit.ly/3Pfhshy>

- Meza, M., & Carrión, J. (21 de 9 de 2020). La productividad sectorial y su relacion con el crecimiento economico del Perú 1990-2018. Obtenido de <https://bit.ly/3O2AyGR>
- MinEduc. (2017). *Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa. Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente*. Obtenido de <https://bit.ly/3aoxqpU>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Magisterio. Ediciones especiales. .
- Morales, L. (2018). *Capital intelectual y desempeño organizacional en instituciones de educación básica en el sur de Sonora*. Obtenido de [Tesis de maestría en Gestión Organizacional. Instituto Tecnológico de Sonora. Obregon]: <https://bit.ly/3yfJ0MI>
- Morales, L., Jacobo, C., Ochoa, S., & Ibarra, L. (2019). Capital intelectual y desempeño organizacional: el caso de las instituciones de educación básica en México. *Pensamiento & Gestión*. Obtenido de <https://bit.ly/3OYcjdH>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). doi: <http://www.redalyc.org/>
- Pachecho, R. (2021). *Comportamiento docente en la formación media superior*. Guayaquil - Ecuador: Fondo Editorial de la Universidad de Guayaquil.
- Pantoja, M., & Salazar , J. (2019). *Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico*. México: Universidad EAN.
- Paulino, P. (2019). Capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019. [Tesis maestría. UCV- Perú]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43718>

- Paulino, P. (2020). Capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima Metropolitana, 2019. [Tesis Maestría Lima.Perú]. Obtenido de <https://bit.ly/3NUHZzo>
- Pedraza, M., & González, A. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana de Gerencia*(96). doi:<https://bit.ly/3A386R7>
- Pedraza, N. (Enero-marzo de 2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro.*, 10(20). Obtenido de <https://bit.ly/3QysfnS>
- Pedraza, N., & González, A. (2019). Análisis bibliométrico del capital humano, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y competitividad educativa. *ESPACIOS*, 40(25). Obtenido de <https://bit.ly/3nHgH4N>
- Ramírez, O. (2021). *Complejidad y Capital Intelectual Procesos concomitantes*. Ediciones de la U. Obtenido de <https://bit.ly/3QwWDiK>
- Reales, N. A., & Ortega, J. R. (2009). Diseño y validación de un modelo de gestión del capital intelectual para la calidad de instituciones de educación superior, Colombia. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 19, 105-128.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *REVISTA EAN*, 11(36). Obtenido de <https://bit.ly/3y3FDcw>
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N., & Edvinsson, L. (2001). *Capital Intelectual. El valor intangible de la empresa*. Paidós . Obtenido de <https://bit.ly/3xyJBs7>
- UNESCO. (2018). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? Obtenido de <https://bit.ly/3mfvyT8>

- Value Added Intellectual Coefficient (VAIC). (2020). *Modelos para el Análisis, Medición y Evaluación del Capital Intelectual en las Universidades*. Obtenido de <https://bit.ly/3zMXaak>
- Vásquez, , M., Herrera, M., & Rodríguez, A. (2020). Evaluación de la gestión organizacional en unidades educativas de Jipijapa, Ecuador. *ECA Sinergia*, 11(1). Obtenido de <https://bit.ly/3aKXDj7>
- Vásquez, M. (2016). *Programa “Fortaleciendo el Capital intelectual” para la toma de decisiones y la gestión educativa en la I.E. Juan Fanning García, Chorrillos 2016*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Viloria, G., Nevado, D., & López, V. (2008). *Medición y valoración del capital intelectual*. Fundación EOI. Obtenido de <https://bit.ly/3QrWZXA>
- Zárata, G. (2018). *Gestión directiva y capital intelectual en el aprendizaje organizacional de las instituciones educativas de Lima Sur, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de los valores	Escala de medición
Capital intelectual	Para Cornejo y Jama (2021), el concepto de capital intelectual reúne una serie de talentos y capacidades que influyen en la mejora de la organización, favorece la adaptación a los cambios, incide en la adquisición de compromiso para el logro de objetivos, eleva la formación académica entre otros aspectos que ayudan al crecimiento de la institución.	La variable capital intelectual se midió haciendo uso un cuestionario de evaluación, se consideró tres dimensiones: Capital humano, capital estructural, capital relacional el cuestionario estuvo compuesto por 21 ítems	Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Habilidades pedagógicas 	1-6	<ul style="list-style-type: none"> Totalmente de acuerdo De acuerdo Sin criterio de elección En desacuerdo Totalmente en desacuerdo 	Ordinal
			Capital estructural	<ul style="list-style-type: none"> Activo de trabajo Colaborativo- (Docente- Docente) 	7-15		
			Capital relacional	<ul style="list-style-type: none"> Activo intelectual 	16-21		
Desempeño docente	La UNESCO (2018) el buen desempeño del docente se logra o está determinado por su nivel académico, por los procesos de evaluación que se haga sobre su actuación en el aula y el manejo del proceso de enseñanza aprendizaje	La variable desempeño docente se midió haciendo uso de un cuestionario de evaluación en el cual se consideró dos dimensiones (PEA) planificación y (PEA) ejecución con un total de 15 ítems	(PEA) (Planificación)	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos, Materiales y evaluación 	1-5	S) Siempre (CS) Casi siempre (O) Ocasionalmente (CN) Casi nunca (J) Jamás	Ordinal
			(PEA) (ejecución)	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos base y dominio del tema 	6-12		
					13-15		

Anexo 2: Fichas técnicas de instrumentos

F1: Instrumento de la variable capital intelectual

Técnica investigativa: Encuesta. Sede: Ecuador	Duración: 15 minutos
Título: capital intelectual (cuestionario).	Estado de aplicación: individual
Autora: Magali Alexandra Deker Guerra	Contenido: 21 items
Adaptación: de Pedro Alfonso Paulino Vásquez (2019).	
Objetivo: Recoger la percepción del docente respecto al capital intelectual de una Institución educativa.	
Escala de medición: Respuesta múltiple según Likert (DA) Totalmente de acuerdo, (A) De acuerdo, (SCE) Sin criterio de elección, (ED) En desacuerdo, (TD) Totalmente en desacuerdo	

F2: Instrumento de la V.I. Desempeño docente

Técnica investigativa: Encuesta. Sede: Ecuador.	Duración: 15 minutos
Título: Desempeño docente (cuestionario).	Estado de aplicación: individual
Autora: Magali Alexandra Deker Guerra	Contenido: 18 items
Adaptación: de Pedro Alfonso Paulino Vásquez (2019).	
Objetivo: Recoger la percepción del docente respecto al desempeño docente de una Institución educativa.	
Escala de medición: Respuesta múltiple según Likert (S) Siempre, (CS) Casi siempre, (O) Ocasionalmente, (CN) Casi nunca, (J) Jamás	

Técnica investigativa: Encuesta. Sede: Ecuador.	Duración: 15 minutos
Título: Desempeño docente (cuestionario).	Estado de aplicación: individual
Autora: Magali Alexandra Deker Guerra	Contenido: 18 items
Adaptación: de Pedro Alfonso Paulino Vásquez (2019).	
Objetivo: Recoger la percepción del docente respecto al desempeño docente de una Institución educativa.	
Escala de medición: Respuesta múltiple según Likert (S) Siempre, (CS) Casi siempre, (O) Ocasionalmente, (CN) Casi nunca, (J) Jamás	

Instrucciones:

Estimado participante, De su lectura consciente y pausada depende la colección de datos correctos, procedentes de cada una de las afirmaciones ubicadas en recuadros, las mismas que deberá marcar con una equis (X) en el que crea conveniente.
Condición de la encuesta: anónimo

1. Capital Humano

	ENUNCIADO	DA	A	SCE	ED	TD
1.	Los maestros conoce el curso que tienen a cargo dentro la institución .					
2.	El nivel de los maestros responde al perfil de los puestos.					
3.	Los maestros tienen el nivel necesario para realizar su trabajo con eficiencia.					
4.	Los maestros destacan por sus habilidades para desempeñar con éxito su trabajo.					
5.	Los maestros están bien capacitados para desempeñar su trabajo con eficacia.					
6.	Los maestros tienen la práctica necesaria para desempeñar su trabajo con éxito.					
7.	Los maestros son prácticos en los cargos que desempeñan.					
8.	Los maestros son creativos y lúdicos en el momento de dar sus clases					
9.	Los pedagogos desarrollan ideas y conocimientos nuevos					

10.	Si se presenta algún contra tiempo en el en el aula los pedagogos toman acciones					
11.	Los pedagogos hacen el esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus estudiantes.					

2. Capital Estructural

	ENUNCIADO					
12.	Los didácticos cuentan con la tecnología necesaria para desarrollar óptimamente su trabajo.					
13.	Los didácticos cuentan con un ambiente apropiado para su labor					
14.	Los didácticos cuentan con la construcción necesaria para hacer investigación.					
15.	La educación contiene un sistema de apoyo y una base de datos de conocimiento que facilita la realización de actividades de investigación.					
16.	Los didácticos tienen estantes completamente surtidos que permiten actividades de investigación.					
17.	Los didácticos ejecutan publicaciones de trabajos de exploración (libros, artículos, etc.)					

3. Capital Relacional

	ENUNCIADO					
18.	La institución a la que perteneces forma alianzas o convenios estratégicos con empresas y organismos públicos y privados regionales, nacionales e internacionales; universidades públicas y privadas, nacionales o internacionales que permitan la formación docente.					
19.	Las alianzas y convenios establecidos gozan de solidez.					
20.	La eficacia de la educación escolar es ampliamente reconocida en su comunidad					
21.	Participa activamente en los lugares donde los docentes se relacionan entre si.					

4. PEA - Planificación

	ENUNCIADO	S	CS	O	CN	U
1.	El maestro entrega el sílabo del curso en la primera clase.					
2.	El maestro introduce en el silabo los objetivos y contenidos del curso de manera clara					
3.	En el plan de estudios los maestros indican las habilidades que deben desarrollarse para lograr alcanzar las metas y objetivos planteados					
4.	El maestro menciona la bibliografía a utilizar en el sílabo.					
5.	El maestro describe las técnicas de evaluación en el sílabo.					

5. PEA - Ejecución

	ENUNCIADO					
6.	Los maestros ejecutan preguntas al inicio y al final de la clase relacionadas al tema de la sesión.					
7.	Los maestros alientan la participación de los educando y fomentan el trabajo independiente colaborativo y crean una atmósfera de confianza					
8.	Los maestros usan materiales tecnológicos y bibliografías para presentar información.					

9.	Los docentes brindan diferentes puntos de vista sobre un contenido, indicando propiedad.					
10.	El docente realiza esquemas y hace resúmenes del tema utilizando ejemplos					
11.	Las valoraciones dirigidas por el profesor están alineadas con los objetivos y metas al salón de clase					
12.	La valoración desarrollada por el profesor es de varias formas como los trabajos propios, trabajos en grupo, examen escrito, etc.					
13.	Los ítems mostrados en la evaluación del docente son fáciles de deducir					
14.	El maestro diserta y examina los resultados de las valoraciones.					
15.	El maestro impulsa a los educando a autoevaluarse.					

Fuente modificada: Paulino Pedro 2019

