



## **Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

### **Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

**Glenda Toala-Sánchez<sup>1</sup>, Doris Meza-Bolaños<sup>2</sup>, Gina Mejía-Madrid<sup>3</sup>**

**1 Universidad Central del Ecuador, gtoala@correuce.edu.ec**

**2 Universidad Central del Ecuador, dmeza@uce.edu.ec**

**3 Universidad Central del Ecuador, gsmejia@uce.edu.ec**

#### **RESUMEN**

Se presenta una propuesta de un modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios, utilizando el modelo “Intelect”, ya que, comparado con otros, éste reúne rasgos distintos, valiéndose de prácticas innovadoras, dinámicas, evolutivas, analíticas, flexibles y adaptables, aplicado a un sistema de educación superior exigente, interesado en brindar calidad educativa.

Para lograr un buen diseño del modelo, primero se debe comprender bien los procesos de gestión académica y el flujo de información, correspondiente a las actividades de los docentes universitarios y logrando así, que una buena gestión del conocimiento sea el eje fundamental de desarrollo del capital intelectual.

Un modelo de gestión del conocimiento y de capital intelectual aplicado a los docentes universitarios permite incrementar la competitividad dentro de las organizaciones educativas, mediante el buen uso del recurso del conocimiento de los docentes en el proceso de formación.

Se concluye que, la administración del conocimiento, identificando, recabando la información necesaria y organizando el conocimiento existente, facilitará en el futuro la creación de nuevos conocimientos, innovando a través de la reutilización y apoyo de las habilidades de los docentes para lograr un mejor desempeño en las actividades asignadas.

**Palabras claves:** Gestión del conocimiento, capital intelectual, capital humano



**Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

**Model of knowledge management and intellectual capital of university teachers**

**ABSTRACT**

A proposal of a model of knowledge management and intellectual capital of university teachers, using the "Intelect" model is presented. Compared to others, it has different traits, using innovative, dynamic, analytical, flexible and Adaptable, applied to a system of demanding higher education, interested in providing educational quality.

In order to achieve a good design of the model, one must first understand the academic management processes and the flow of information, corresponding to the activities of university teachers and thus achieving that a good knowledge management is the fundamental axis of capital development intellectual.

A model of knowledge management and intellectual capital applied to university teachers allows increasing the competitiveness within educational organizations, through the good use of the resource of knowledge of teachers in the training process.

It is concluded that knowledge management, identifying, gathering the necessary information and organizing the existing knowledge, will facilitate in the future the creation of new knowledge, innovating through the reuse and support of the teachers' abilities to achieve a better performance in assigned activities

**Keywords:** Knowledge management, intellectual capital, human capital



## **1. INTRODUCCIÓN**

La Universidad ecuatoriana está experimentando muchos cambios importantes de gran trascendencia, los mismos que repercuten en los sistemas de gestión, organización y dirección, por lo que es indispensable desarrollar modelos de gestión que se adapten a estos cambios para dar respuestas positivas a las exigencias tanto dentro de la universidad como fuera de ella, es decir a las entidades reguladoras gubernamentales que demandan de una alta calidad académica.

Construir un modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual dentro de una organización no es una tarea sencilla, partiendo del hecho que el conocimiento pertenece a las personas y este proceso de transferir los conocimientos o experiencias de una o más personas a otras, es algo que no es fácil de transmitir, y es complejo a su vez saber a quién transmitir, involucrando información y habilidades. La construcción de un modelo también implica un cambio en la cultura organizacional, como, por ejemplo, olvidarse las tradicionales formas de pensar con el fin de crecer y evolucionar, aportando creatividad e innovación; distribuir ampliamente la información; usar el conocimiento compartido; aplicar políticas abiertas, flexibles y de aprendizaje continuo.

Las universidades actualmente no cuentan con un modelo de gestión que incluya un sistema de indicadores que permita medir el capital intelectual de los docentes en los diversos procesos académicos y actividades docentes. Los factores más relevantes que se deben tomar en cuenta al momento de asignar actividades académicas a los docentes son: Perfil académico y/o profesional, tiempo de disponibilidad, experiencia académica y laboral, tiempo de dedicación a la universidad, límites de horas de docencia por tipo de docente, resultado de la evaluación docente, de parte de los estudiantes y directivos, nivel de cumplimiento de objetivos académicos, nivel de cumplimiento de reglamentos internos, nivel de cumplimiento de reglamentos externos, utilización de los recursos adecuados para el proceso de enseñanza – aprendizaje, utilización de una buena metodología de enseñanza, grado de integración entre la teoría y la práctica, relación interpersonal con administrativos, docentes y estudiantes y finalmente experticia en las líneas de investigación.



## **Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

El objetivo general de la investigación, es disponer de un modelo de gestión del conocimiento y del capital intelectual de los docentes universitarios, para lograr este objetivo es necesario formular estrategias de tipo organizacional que permita una adecuada gestión del conocimiento, relacionados con las actividades desarrolladas por los docentes, disponer de un registro actualizado de la formación académica, habilidades, destrezas, experiencias y buen desempeño del capital humano, promover la mejora continua de los procesos académicos, principalmente en aquellos que permiten la utilización del conocimiento, aprovechar de mejor manera los recursos del capital humano e intelectual de los docentes, permitir reutilizar el recurso humano, debido a los resultados de actividades desarrolladas anteriormente llevadas a cabo con éxito, ayudar a una buena planificación y ejecución de actividades, además de no repetir errores.

La preocupación por la calidad, eficiencia, productividad y competitividad, que existe hoy en día al interior de las universidades, es el resultado de cambios internos aplicados al ámbito administrativo, docente y procesos académicos. El Conocimiento se lo considera muy importante dentro de una organización educativa, involucra un conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas.

Iván Darío Parra en su libro “Los modernos alquimistas; epistemología corporativa y gestión del conocimiento” (Parra, 2004, págs. 23-25) ha definido cinco lentes para mirar el conocimiento, La lente de los filósofos, con la epistemología relativa a la teoría del conocimiento; La lente de la ciencia, con descubrir la forma de preguntar a la naturaleza para conocerla y entenderla; La lente de la ingeniería, con los ingenieros informáticos a la tarea de diseñar software para la codificación de la información; La lente de la contabilidad, con la determinación del valor del conocimiento como activo intangible de las organizaciones y la quinta y última lente, la moderna teoría organizacional, con las organizaciones que aprenden.

Para evitar dispersiones conceptuales acerca del conocimiento, se considera la siguiente definición: “Conocimiento es el resultado de un proceso de interacción mental (percepción–reflexión–interpretación) sinérgico, en un momento dado de información; habilidades, creencias, modelos mentales, destrezas y experiencias en un contexto situado, realizado por una persona al tomar una decisión que conduce a una acción, con



## Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

el fin de resolver un problema o satisfacer una necesidad y contribuir así al desarrollo humano” (Parra, 2004, pág. 23).

Tabla No. 1: Modelos de gestión del conocimiento.

Fuente: ANGULO, Estelio y NEGRON, Miguel (2008) MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO / [www.revistanegotium.org.ve](http://www.revistanegotium.org.ve) 11 (4) 38-51. (Angulo & Negron, 2008)

MODELO	CARACTERÍSTICAS	ASPECTO
KPMG	Influencia en todos los sentidos, conexión entre sí de la estructura organizativa con la cultura, actitudes, capacidad de trabajo en equipo.	Cambio permanente Actuación más competente Desarrollo de personal Construcción del entorno
ANDERSEN	Responsabilidad personal de compartir el conocimiento para la institución. Crea los procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas que permiten capturar, analizar, sintetizar y aplicar el conocimiento.	Se enfoca en dos perspectivas: individual y organizacional.
KMAT	Instrumento de evaluación y diagnóstico, propone 4 facilitadores: liderazgo, cultura, tecnología y medición.	Incluye la medición del capital intelectual.
NONAKA	Generación de conocimiento mediante 2 espirales de contenido epistemológico y ontológico.	Desarrolla 4 fases: adquirir, convertir, crear e incorporar.

Según Martín Arango, Giovanni Pérez y Hermenegildo Gil (2008): en los últimos años se han realizado numerosos esfuerzos en la búsqueda de metodologías y modelos que contribuyan a mejorar la capacidad de gestión del Capital Intelectual. Esta búsqueda no ha sido todo lo fructífera que se esperaba, debido a la propia naturaleza intangible de estos activos y a que cada negocio tiene su particular combinación de conocimientos clave, en función de los objetivos a conseguir y de la situación del mercado. Además, según Sveiby



## **Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

(1997), existen ciertos motivos por los que la valoración de los activos intangibles no está más difundida, no existe un modelo teórico riguroso para estas evaluaciones, lo que dificulta y encarece el desarrollo de indicadores clave, muchos gestores creen que estos datos carecen totalmente de interés, mientras que algunos analistas financieros ni siquiera saben interpretar esta información, en otros casos, hay temor a que estas valoraciones puedan decir demasiado sobre la empresa: opinión de los clientes acerca de la empresa, cuáles son sus competidores, imagen interna y externa, ventajas competitivas, etc.

A pesar de todo, se han desarrollado numerosos modelos (Arango, Pérez y Gil, 2008).

Modelo Balanced Business Scorecard, desarrollado por Kaplan y Norton (1992, 2000), el cuadro de mando integral formado por cuatro perspectivas: Perspectiva financiera; Perspectiva del cliente; Procesos internos y Aprendizaje y crecimiento.

Modelo De La Universidad West Ontario propuesta por el profesor Nick Bontis (1996), quien añade una relación de causalidad entre los elementos del capital intelectual, siendo el capital humano el origen del desarrollo del capital relacional y estructural, e influyendo éstos a su vez, en los resultados empresariales.

Modelo Dow Chemical, que considera que el valor del capital intelectual sería el resultado de la intersección de sus tres componentes: capital humano, capital organizacional y capital del cliente.

Modelo Intellectual Assets Monitor, propuesto por Sveiby (1997), proporciona el primer balance de activos intangibles en el que diferencia claramente entre el Capital Humano y el Estructural.

Modelo Navegador de Skandia, este modelo propuesto por (Edvinsson y Malone, 1997), es muy importante, además de su implantación real, porque ha servido como base para el primer modelo de medición del Capital Intelectual de escala macroeconómica, en Suecia.

Modelo Nova, desarrollado desde la Universidad Jaume I de Castellón por los profesores Camisón, Palacios y Devece (2000), se considera que el capital intelectual está formado por el conjunto de activos intangibles que generan o generarán valor en un futuro. El



## **Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

modelo divide al Capital Intelectual en cuatro bloques básicos: Capital Humano; Capital Organizativo; Capital Social y Capital de Innovación y de Aprendizaje.

Modelo Intellect y Modelo Intellectus, el Instituto Universitario Euroforum Escorial bajo la dirección del profesor Eduardo Bueno, llevó a cabo uno de los proyectos más importantes realizados en España (Euroforum, 1998), para la medición del capital intelectual. Este modelo divide los activos intangibles en los tres bloques: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional.

Modelo de Dirección estratégica por competencias, basándose en estudios anteriores el profesor Bueno (1998), profundiza en el concepto de Capital Intelectual, mediante la creación del modelo de dirección estratégica por competencias. Se define analíticamente el Capital Intelectual como:

$CI = CH + CO + CT + CR$ , donde:

CH = Capital Humano o conjunto de competencias personales.

CO = Capital Organizativo o conjunto de competencias organizativas.

CT = Capital Tecnológico o conjunto de competencias tecnológicas.

CR = Capital relacional o conjunto de competencias relacionales o con el entorno.

## **2. METODOS**

Para iniciar un modelo de gestión del conocimiento en una institución educativa, se debe contestar a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la visión de la institución?
- ¿Cuáles son las fortalezas de institución educativa?
- ¿Cuáles son las debilidades de la institución educativa?
- ¿Cuáles son las áreas del conocimiento más significativas?
- ¿Qué conocimientos deben ser administrados?



## **Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

Los pasos a seguir para la elaboración del diseño del modelo de gestión del conocimiento y medición del capital intelectual son:

1. Analizar los modelos de gestión del conocimiento y de medición del capital intelectual existentes.
2. Seleccionar el modelo más adecuado para aplicarlo en el ámbito educativo.
3. Identificar los procesos y los elementos del conocimiento de acuerdo al modelo seleccionado.
4. Construir los indicadores para la medición del capital intelectual acorde al modelo seleccionado.

Los modelos analizados en este artículo se presentan en la parte introductoria y de allí se seleccionó el modelo intelec, por sus características y adaptabilidad al ámbito educativo. Posteriormente se identificaron los procesos directivos, de valor y de apoyo y se desarrollaron los elementos correspondientes al capital humano, capital estructural y capital relacional.

Finalmente se construyó un conjunto de indicadores para medir los resultados de los procesos académicos y el capital humano.

### **3. RESULTADOS**

El objetivo de construir indicadores del Capital Intelectual es estimular el mejoramiento del desempeño docente con un enfoque de equidad y heterogeneidad de acuerdo a su perfil profesional, experiencia y resultados. Para el cumplimiento de los objetivos misionales de una universidad y de las exigencias gubernamentales, esta debe disponer de insumos y recursos humanos (docentes, directivos y administrativos), físicos (infraestructura física) y financieros, los cuales son asignados y combinados en diferentes procesos. En el marco de los procesos académicos, un modelo de Indicadores del capital intelectual, se basa en el análisis del grado de optimización del capital humano y su desempeño, medido a través de un conjunto de indicadores, constituyéndose así en una medida de eficiencia. Los indicadores basados en los procesos y actividades docentes se pueden observar en la Tabla 2.



## Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

Para los elementos y variables del Capital Humano, el modelo de gestión del conocimiento aplicado a la medición del capital intelectual en el contexto de las actividades de docencia, investigación y de gestión académica, realiza un balance de los elementos intangibles que posee la universidad, presentando un proceso de identificación, selección y medición de activos de manera sistemática, cuantificando algunos indicadores significativos, los cuales nos indican cambios y evolución en el tiempo y un análisis de resultados, que permiten plantear medidas correctivas necesarias para un mejoramiento continuo y una acertada toma de decisión en la asignación de actividades al personal docente, en base a su formación y desempeño, aplicando un sistema de control, seguimiento y análisis de resultados obtenidos.

Tabla No. 2: Indicadores basados en los procesos y actividades docentes.

<b>PROCESOS GENERALES</b>	<b>INDICADOR</b>
Elaboración de la base de datos del Capital Humano	Porcentaje de docentes con maestrías y/o doctorados Porcentaje de docentes que laboran sólo en la universidad
Registro de docentes por tiempo de dedicación	Porcentaje de docentes a tiempo completo Porcentaje de docentes a medio tiempo Porcentaje de docentes a tiempo parcial
Registro de docentes por categoría	Porcentaje de docentes de categoría auxiliar / agregado / principal / ocasionales o contratados
Elaboración del distributivo académico	Número de horas clases asignadas a los docentes de tiempo completo / medio tiempo / tiempo parcial
Asignación de actividades de gestión	Número de horas asignadas gestión de vinculación con la colectividad / titulación / pasantías o prácticas pre profesionales / seguimiento a graduados
<b>PROCESOS DE ACTIVIDADES DE DOCENCIA</b>	<b>INDICADOR</b>
Actividades dentro del aula	Porcentaje de docentes que no cumplen con el plan analítico Porcentaje de docentes que no cumplen con el registro de temas dictados de acuerdo al plan analítico
Actividades de recuperación de clases	Porcentaje de docentes que han solicitado permiso Porcentaje de docentes que no cumplen con el registro de recuperación de clases
Actividades de tutorías académicas	Número de estudiantes que asisten a tutorías Número total de tutorías dictadas
Actividades de tutorías de proyectos de fin de carrera	Número de horas de tutorías de proyectos de fin de carrera
Elaboración de guías y material de apoyo para los estudiantes	Número de guías realizadas



**Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

<b>PROCESOS DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
Actividades involucradas con los proyectos de investigación	Número de conferencias Número de talleres Número de seminarios profesionales Número de proyectos de fin de carrera Número de artículos Número de docentes participantes Número de estudiantes participantes
<b>PROCESOS DE ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN O GESTIÓN ACADÉMICA</b>	<b>INDICADOR</b>
Actividades de gestión académica: vinculación con la sociedad, titulación, pasantías y seguimiento a graduados.	Cumple con la presentación del plan Cumple con la ejecución del plan Asiste a reuniones Cumple con la entrega del informe final

La universidad está formada por docentes con una serie de conocimientos individuales y colectivos, que constituyen un valor intangible denominado capital humano, ese valor hay que medirlo, para lo cual se consideran elementos respecto a valores, actitudes, aptitudes y capacidades, según el modelo intellectus (Bueno Campos, Modelo Intellectus, 2012). En la figura 1 se presenta un esquema que nos permite visualizar los elementos y variables.



## Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios

Revista Publicando, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

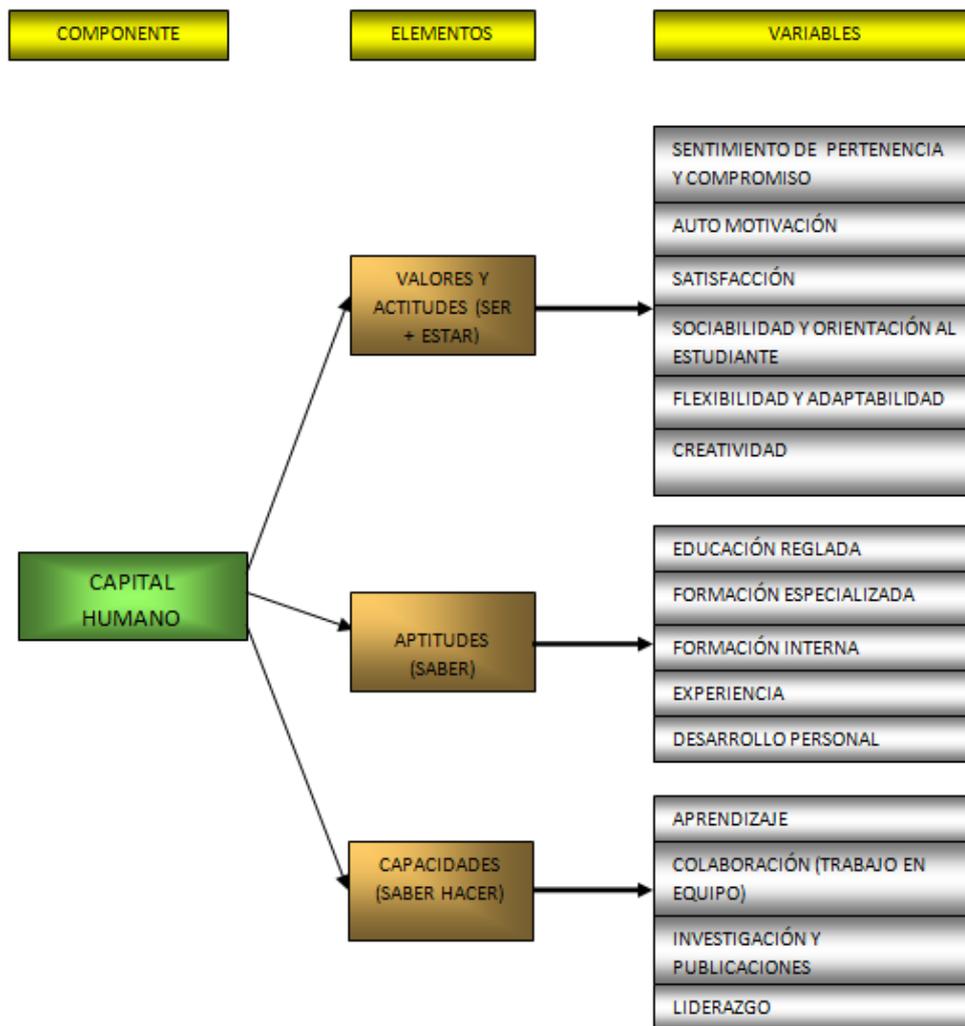


Figura 1: Elementos y Variables del Componente Capital Humano

Los indicadores de medición de las variables del capital humano son los instrumentos o medios que nos sirven para valorar los activos o variables específicas de naturaleza intangible y que se expresan en diferentes unidades de medida, como puede ser un número o un porcentaje. El *Modelo Intellectus* de Medición, gestión e información del capital intelectual, entre otras características tiene un carácter flexible y adaptivo, por lo tanto, los siguientes indicadores pueden bajo determinadas circunstancias y atendiendo a las características propias de las organizaciones ser modificados y / ampliados; un mismo indicador puede tener un carácter multifuncional, es decir, ser válido para medir variables de un mismo capital y / o variables de capitales distintos. Los indicadores de medición del capital humano se observan en la Tabla 3.



**Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

Tabla No. 3: Indicadores Capital Humano

ELEMENTO	VARIABLE	INDICADOR
Valores y actitudes / Aptitudes	Sentimiento de pertenencia y compromiso	Años de antigüedad
		Porcentaje de docentes que sólo trabajan en la universidad
		Porcentaje de docentes en actividades de gestión
		Porcentaje de docentes de tiempo completo / medio tiempo / tiempo parcial.
		Porcentaje de docentes de categoría auxiliar / agregado / ocasionales o contratados
	Auto motivación	Porcentaje de docentes con deserción laboral
		Número de docentes promovidos de categoría anualmente.
	Satisfacción	Número de premios y reconocimientos al trabajo realizado
	Sociabilidad y orientación al estudiante	Porcentaje de docentes con buenas evaluaciones estudiantiles.
Flexibilidad y adaptabilidad	Número de docentes con actividades administrativas	
	Edad media de los docentes universitarios.	
	Creatividad	Número de docentes que proponen proyectos o ideas innovadoras.
		Porcentaje de personas dedicadas a actividades de Investigación.
	Formación especializada	Porcentaje de docentes con estudios de maestría.
		Porcentaje de docentes con estudios de doctorado.
		Porcentaje de docentes por áreas académicas que están de acuerdo a su formación de post grado.
	Experiencia	Número de años de experiencia docente.
		Porcentaje de docentes que laboran en la universidad y también en otra Institución no educativa.



## Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

	Desarrollo personal	Porcentaje de docentes con formación en otras áreas no técnicas
Capacidades	Aprendizaje	Tiempo dedicado a actividades de formación  Porcentaje de docentes que están en proceso de formación de postgrado / doctorados / postdoctorados  Porcentaje de docentes que culminan su formación de postgrado / doctorados / postdoctorados
	Colaboración (Trabajo en equipo)	Número de docentes que participan en dos o más equipos internos de trabajo  Número de docentes que participan en dos o más equipos externos de trabajo
	Investigación y Publicaciones	Porcentaje de docentes que participan en proyectos de investigación  Número de talleres y/o conferencias que se deriven de los proyectos de investigación  Número de Seminarios Profesionales que se deriven de los proyectos de investigación  Número de proyectos de fin de carrera realizadas en los proyectos de investigación  Número de artículos publicados por docente  Porcentaje de docentes que han realizado publicaciones en revistas indexadas
	Liderazgo	Número de docentes coordinando áreas o actividades de gestión académica  Porcentaje de docentes que participan actividades de mejora dentro de la universidad

Los indicadores de desempeño docente son medidas que describen cuán bien se están desarrollando las actividades asignadas a los docentes, además son una herramienta que entrega información cuantitativa respecto al logro o cumplimiento de los objetivos.

Tabla No. 4: Indicadores desempeño docente

DIMENSIÓN	INDICADORES
-----------	-------------



## Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

Eficacia  (Resultados Finales)	Número de proyectos de fin de carrera publicados.
	Número de publicaciones de artículos en revistas indexadas.
	Número de Seminarios Profesionales dictados desde los proyectos de investigación.
	Número de tesis desarrolladas desde los proyectos de investigación.
	Número de graduados por períodos académicos.
	Porcentaje de los graduados que trabajan en áreas acorde a su formación profesional.
	Rangos de sueldos de los graduados.
	Número de contactos con las empresas
	Número de convenios interinstitucionales
	Número de docentes involucrados en proyectos de investigación.
Eficiencia  (Resultados Intermedios)	Número de estudiantes que asisten a tutorías.
	Porcentaje de estudiantes de los últimos niveles que están elaborando su proyecto de fin de carrera.
	Porcentaje de egresados que no están graduados.
Economía	Actividades asignadas a los docentes.
	Número de horas asignadas para cada actividad del docente.
	Número de laboratorios y equipos especializados
	Número de docentes que emplean nuevas tecnologías.
	Número de docentes que entregan informes de sus actividades a tiempo.
	Número de estudiantes que culminan su proyecto de fin de carrera en el tiempo establecido.
	Existencia de procesos y mecanismos de evaluación y actualización de los currículos y planes de estudio.
	Existencia de mecanismos de participación de docentes, estudiantes y graduados en la evaluación y actualización de los currículos y planes de estudio.
	Existencia de mecanismo de control de cumplimiento de planes analíticos.
Existencia de mecanismo de control de actividades asignadas y resultados esperados.	



## Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

Calidad	Existencia de mecanismo de control de recuperación de clases.
	Existencia de mecanismo de control de tutorías académicas y de proyectos de fin de carrera.
	Número de cursos, seminarios y talleres de capacitación al personal
	Cantidad de docentes participan en cursos, seminarios y talleres
	Existencia de planificación de actividades.
	Informe de actividades realizadas.
	Grado de satisfacción de los estudiantes respecto a los directivos o autoridades.
	Grado de satisfacción de los estudiantes respecto a los docentes.
Grado de satisfacción de los docentes respecto a los directivos o autoridades.	
Grado de satisfacción de los directivos o autoridades respecto a los docentes.	

### 4. CONCLUSIONES

La propuesta del modelo de gestión del conocimiento se basó en primera instancia en un estudio de los modelos existentes y la aplicación en el área de educación superior, estableciendo de esta manera los puntos más relevantes que se adapten a la realidad de la universidad y el entorno.

La definición de los procesos de gestión y el flujo de información de las actividades asignadas a los docentes, instancias de control y seguimiento, logros y resultados alcanzados, gestión del conocimiento permite la consecución de los objetivos e incrementar el capital intelectual de la organización.

El mecanismo planteado para la medición del cumplimiento de las actividades docentes será de gran ayuda para su planificación, coordinación y control, en correspondencia al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Un modelo planteado de esta naturaleza es de suma importancia en las instituciones de educación superior, creando un ambiente en que el conocimiento y la información estén



## Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

disponible y accesible para estimular la innovación y provocar mejoras en la toma de decisiones y producir nuevos conocimientos.

Identificar el capital humano, estructural y relacional que posee la entidad educativa es necesario para tener claro las fortalezas y debilidades, y de esta manera trabajar para mejorar e incrementar el conocimiento en estos tres pilares.

Medir los procesos relacionados con las actividades docentes ayudará a tener una imagen real de la situación actual, permitiendo de esta manera determinar los problemas más relevantes.

Los indicadores del capital humano aportan significativamente al modelo midiendo el grado de pertenencia con la institución, sus capacidades, valores, habilidades y actitudes.

Los indicadores del desempeño docente permiten valorar cómo se están desarrollando las actividades docentes y si se están cumpliendo los objetivos planteados con una calidad académica aceptable.

### 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Angulo, E., & Negron, M. (2008). Modelo Holístico para la Gestión del Conocimiento. *NEGOTIUM*, 38-51.

Arango Serna, M. D., Gil Gómez, H., & Pérez, O. G. (2008). Propuestas de Modelos de Gestión de Capital Intelectual. *XIII Simposio de Contaduría, Universidad de Antioquia.*, (págs. 105-130). Medellín.

Bueno Campos, E. (24 de 06 de 1999). *La Gestión del Conocimiento, nuevos Perfiles Profesionales*. Obtenido de <http://www.sedic.es/bueno.pdf>

Bueno Campos, E. (2012). *Modelo Intellectus*. Obtenido de <http://www.modelointellectus.org/>

Carrión Maroto, J., & Ramírez, F. (05 de 02 de 2012). *www.gestiondelconocimiento.com*. Obtenido de <http://www.factoriadelainnovacion.org/media/estudios/doc/ModelosdeGestindelConocimiento.pdf>



## **Modelo de gestión del conocimiento y capital intelectual de los docentes universitarios**

*Revista Publicando*, 4 No 11. (1). 2017, 270-286. ISSN 1390-9304

Consejo de Educación Superior. (31 de 10 de 2012). *Reglamento de Carrera y*

*Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.*

Obtenido de <http://www.ces.gob.ec>

Correa Uribe, G., Rosero Jimenez, S., & Segura Jimenez, H. (2008). Diseño de un Modelo de Gestión del Conocimiento para la Escuela Interamericana de Bibliotecología. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 85-87.

Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*. México: Pearson Prentice Hall.

Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad. (s.f.). *Gestión del Conocimiento*. Obtenido de [http://www.fundibeq.org/opencms/export/sites/default/PWF/downloads/gallery/methodology/tools/gestion\\_del\\_conocimiento.pdf](http://www.fundibeq.org/opencms/export/sites/default/PWF/downloads/gallery/methodology/tools/gestion_del_conocimiento.pdf)

Norma Internacional ISO 9000. (2005). *www.iso.org*. Obtenido de Sistema de Gestión de la calidad - Fundamentos y Vocabulario: [http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO\\_9000\\_2005.pdf](http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO_9000_2005.pdf)

Norma UNE-EN ISO 9004 y UNE 66174. (2001). *Asociación Española para la Calidad*. Obtenido de <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/iso-9004-y-une-66174>

Parra, I. D. (2004). *Los modernos alquimistas; epistemología corporativa y gestión del conocimiento*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.

Pérez Fernández de Velasco, J. A. (2012). *Gestión por Procesos*. España: ESIC.

Sabino, C. (1992). *El proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.

Universitat Jaume I. (s.f.). Obtenido de <http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc12.pdf>

.