



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
METROPOLITANA  
Unidad Azcapotzalco



**XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)**  
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

**Capital Humano del Personal Docente en una Dependencia de Educación Superior.**

Mesa Temática:5  
**Educación y relaciones interorganizacionales para la transformación social**

Modalidad de la ponencia: **Investigación concluida**

Nombre Completo del Autor(es)

Dr. Jenner Priego Padrón \*

Dra. Manuela Camacho Gómez

M.A. Carlos A. Paz Gómez

Dr. Carlos M. Flores Lázaro

ORCID

0000-0003-3843-4106

0000-0003-3632-064X

0000-0002-4610-0512

0000-0002-9130-0783

Mexicana

[jennerpp@hotmail.com](mailto:jennerpp@hotmail.com)

[manuelacamacho@gmail.com](mailto:manuelacamacho@gmail.com)

[calpaz@hotmail.com](mailto:calpaz@hotmail.com)

[cfl227108@gmail.com](mailto:cfl227108@gmail.com)

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
Av. Universidad s/n. Zona de la cultura. Colonia Magisterial  
86040 / Villahermosa, Tabasco / México

**Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022**

## **Capital Humano del Personal Docente en una Dependencia de Educación Superior.**

### **Resumen**

Durante los últimos años, ha crecido significativamente la importancia del conocimiento en la gestión de las organizaciones. Ello ha generado que dicho activo adquiera un lugar especial entre los directivos y en la organización; el capital humano constituye actualmente uno de los factores determinantes para la obtención de valor agregado.

La metodología utilizada es de tipo cuantitativa, se enfoca en un estudio correlacional sobre el capital humano que posee el personal docente en una DES.

El instrumento se aplicó a 162 profesores y se lograron todas las respuestas, la muestra total original fue de 158, pero en campo se obtuvieron 162 cuestionarios.

De acuerdo a la prueba de adecuación de muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett, el tamaño de la muestra es adecuado para la realización del análisis factorial. El test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) relaciona los coeficientes de correlación observados entre las variables y es una medida de la idoneidad de los datos para el análisis factorial

Los resultados obtenidos en el análisis factorial exploratorio, el Alfa de Cronbach y la varianza explicada, son los siguientes: 0.941, 0.933 y 63.3% respectivamente.

En este estudio los sujetos son profesores de una DES pública, que realizan actividades sustantivas como la docencia, la generación y aplicación de conocimiento, la difusión y la vinculación y los resultados del capital humano pueden ser el reflejo todas esas actividades que desarrollan.

**Palabras claves:** Capital intelectual, Organizaciones, Profesores

## **Capital Humano del Personal Docente en una Dependencia de Educación Superior.**

Introducción.

En las Dependencias de Educación Superior (DES), se desarrollan diversas relaciones entre el personal que labora en ellas, donde los docentes universitarios cumplen con las actividades de generar, aplicar y transmitir el conocimiento, ya que son los agentes primordiales en la consecución de los objetivos de dichas organizaciones. El capital humano es el principal recurso que poseen las universidades para el cumplimiento de sus funciones sustantivas y puedan lograr estar a la vanguardia de acuerdo con los avances científico, tecnológico y humanístico.

Las universidades son parte fundamental del bienestar de la sociedad y del desarrollo económico de una región, por lo que deben generar y aplicar nuevos conocimientos, para que resulten en instituciones de educación con calidad y competitivas. El sistema de educación superior para Nazem (2012), ha causado una gran cantidad de cambios en los campos sociales, económicos y políticos. Además, las universidades son sistemas sociales que han sido conocidos como el centro del conocimiento y la información, así como bases de pensamiento para las principales sociedades.

Dado que, en los últimos años ha crecido significativamente la importancia del conocimiento en la gestión de las organizaciones, ha generado que dicho activo adquiera un lugar especial entre los directivos y en la organización; el capital humano constituye actualmente uno de los factores determinantes para la obtención de valor agregado. Este

valor se potencia cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la organización (Hernández y Martí, 2006).

Del capital humano Hernández y Martí (2006) parten el conocimiento, las habilidades, los valores y el potencial innovador de la organización. La gestión de dicho capital requiere de una atención especial, que supone la capacidad de los directivos de identificar, medir, motivar, desarrollar y renovar el activo intangible para el futuro éxito de las organizaciones.

Es por ello, que en las estructuras actuales de las organizaciones la acumulación de capital intelectual a través del capital humano es el proceso más importante. Debido a los beneficios que tiene el capital humano como fuente de ventaja competitiva en la economía del conocimiento, es importante para las organizaciones desarrollar y fomentar en las personas para que aporten su talento, experiencia y conocimientos.

### **Planteamiento del problema**

Es en la educación superior en la que se gesta o se debe gestar el conocimiento, pues es en la investigación en la que se genera nuevo conocimiento (Balmori y Schmelkes, 2012). Por lo tanto, las universidades son organizaciones intensivas en conocimiento, contienen las operaciones básicas para la generación de conocimientos, el intercambio de conocimientos y la transferencia de conocimiento; su potencial de capital intelectual es alto, pero sólo algunas de ellas logran transformar ese potencial en capital intelectual operacional (Constantin, 2009).

Balvand, Nazem, Chenar y Sadeghi (2013) indican que las universidades están obligadas a diseñar y desarrollar planes a largo plazo con respecto a la gestión estratégica

eficiente, con el fin de minimizar el gasto, la reducción de costos, el crecimiento del ingreso per cápita promedio, la promoción de ideas innovadoras y novedosas, la facilitación de la innovación constante, la eliminación de la burocracia innecesaria y excesiva y la creación de un clima organizacional favorable.

El capital intelectual (CI) es considerado fuente duradera de ventaja competitiva, las Instituciones de Educación Superior (IES) deben desarrollar mecanismos eficaces, que permitan identificar, valorar y gestionar su CI, ya que son responsables de la formación de profesionistas de alto nivel y de la generación de investigación que conlleven a incrementar los niveles de competitividad y bienestar para la población de un país (Mercado, Demuner y Nava, 2013).

La teoría de las Relaciones Humanas para Calderón y Mousalli (2012) forja al “Hombre Social”, conceptualizando a la organización como un ente social, donde los individuos conviven en torno a las actividades que desarrollan, generando gran cantidad de interrelaciones como la cooperación y la competitividad. Este enfoque abre paso a la noción del capital intelectual como el forjador de los logros de los objetivos económicos y no económicos de las organizaciones.

Como lo señala Ulrich (1998) el capital intelectual requiere de la competencia y el compromiso de los empleados, ambos deben ir juntos para que éste crezca; es por ello, que, para incrementar el capital humano en las organizaciones, se necesita contar con individuos motivados y comprometidos.

La llegada de la sociedad de la información y su evolución hacia la del conocimiento ha situado a los recursos intangibles basados en el conocimiento en una de las fuentes

principales de creación de ventaja competitiva sostenible de la empresa (Bueno, Salma-dor y Merino, 2008).

El capital intelectual es un concepto que engloba a un conjunto de elementos de natura-leza intangible vinculados a los recursos humanos, a las rutinas organizativas internas y a las relaciones que la empresa mantiene con sus clientes y proveedores principalmente (Ochoa, Prieto y Santidrián, 2012).

De acuerdo con Youndt, Subramaniam y Snell, (2004) el capital intelectual (CI) es el conocimiento que las organizaciones utilizan para obtener una ventaja competitiva y que incluye el capital humano (conocimientos, habilidades y capacidades de los individuos), el capital estructural (rutinas, procesos y bases de datos) y el capital relacional (interac-ciones entre los individuos y sus redes de relaciones).

El capital intelectual para Ferreira y Martínez (2011), se divide en tres componentes prin-cipales: (a) Capital humano: el conocimiento y las habilidades de los individuos, (b) El capital estructural: los procesos internos y la información que son propiedad de la orga-nización; y (c) el capital cliente / relacional: las relaciones que la organización tiene con los grupos de interés.

Para Bontis (1998) desde la perspectiva organizacional, el capital humano es la fuente de la innovación y la renovación estratégica. Dado que el capital humano comprende la educación, las habilidades, los valores del individuo y experiencias, éste debe combi-narse con elementos relacionales y estructurales en la organización, para crear valor (Cabrita y Bontis, 2008).

El término capital humano para Lillo y Casado (2011) se refiere a los conocimientos, competencias y habilidades útiles para la producción de bienes, servicios y nuevos conocimientos que son acumulados por los individuos en el proceso de educación y formación, así como a lo largo de su experiencia laboral. También para Navas y Ortiz (2002) es aquel que pertenece básicamente a las personas, puesto que reside en ellas y es el individuo el centro de su desarrollo y acumulación, dentro de este capital se pueden incluir la satisfacción del personal, las aptitudes y actitudes de los individuos, las capacidades de liderazgo y de trabajo en equipo. También proponen dentro del Capital Humano (CH), la distinción entre conocimiento emocional y operativo. El primero hace referencia a las actitudes que mantienen los individuos dentro de la organización e incluye aspectos cercanos a los sentimientos y motivaciones. El operativo recoge las aptitudes que poseen los recursos humanos, referidas a las capacidades inherentes a los individuos y que ponen al servicio de la organización.

Para Bontis (1998), el capital humano es la capacidad colectiva de las organizaciones para extraer las mejores soluciones desde el conocimiento de sus individuos. Desafortunadamente, la salida de las personas puede resultar en la pérdida de memoria corporativa y, por lo tanto, convertirse en una amenaza para la organización.

La esencia del capital humano es la gran inteligencia de los miembros de la organización (Bontis, Chua y Richardson, 2000). Para Madrigal (2009), es el conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria universitaria o de formación, así como la laboral y organizacional. El Capital Humano para Bontis (1999) representa la inteligencia combinada, habilidades y conocimientos que le da a la organización su carácter distintivo.

La siguiente tabla, muestra distintas definiciones y concepciones del capital humano.

Tabla 1.

*Definiciones del capital humano*

Autor	Definición
Edvinsson y Malone (1997)	Son todas las capacidades, conocimientos, destrezas y la experiencia de los empleados y directivos de una empresa
Bontis (1998)	Capacidad colectiva de una organización para extraer las mejores soluciones del conocimiento de los individuos
Carson, Ranzijn, Winefield, y Marsden (2004)	Comprende actividades relacionadas con las tareas, tales como: el conocimiento tácito y habilidades relacionadas con la comunicación, el espíritu emprendedor y atributos personales como la buena disposición a captar el aprendizaje a lo largo de toda la vida
Bozbura, Beskese, y Kahraman (2007)	Mezcla de conocimientos que los empleados tienen acerca de su trabajo, las habilidades para desarrollar el rol de líder, la capacidad para asumir riesgos y dar solución a los problemas que se presentan
Holbrook (2008)	El capital humano comprende las habilidades y entrenamiento

Fuente: Teijeiro, García y Mariz (2010).

En la tabla 2 se realiza una revisión de las distintas aportaciones que los



diferentes modelos de capital intelectual existentes desde 1998, han hecho al capital humano.

Tabla 2

*Modelos de capital intelectual desde 1998*

Modelo	Capital humano
Intelect (Euroforum, 1998)	Es el conocimiento, tanto tácito como explícito, útil para la empresa, que poseen las personas y equipos de la organización, así como su capacidad para generarlo. Es la base de la generación de los otros dos tipos de capital intelectual.
Modelo de aprendizaje organizativo de KPGM Consulting (Tejedor y Aguirre, 1998). España	Desarrolla mecanismos de creación, captación, almacenamiento, transmisión e interpretación del conocimiento, permite el aprovechamiento y utilización del aprendizaje de las personas. Considera los comportamientos, actitudes, habilidades, herramientas y mecanismos que favorecen a que la compañía sea capaz de aprender.
Modelo Nova (Camisón, Palacios y Devece, 2000).	Incluye los activos de conocimientos (tácitos o explícitos) depositados en las personas y lo divide en: conocimientos técnicos, experiencia, habilidades de liderazgo, habilidades de trabajo en equipo, estabilidad del personal y habilidad directiva para la prospectiva.

---

<p>El proyecto Meritum (2000). Proyecto de investigación en conjunto: Dinamarca, Finlandia, Francia, Noruega, Suecia y España</p>	<p>Tiene un sistema de indicadores de los recursos y actividades intangibles en cuatro activos que son los recursos humanos, los clientes, la tecnología y los procesos de la organización. Indicadores de recursos humanos: antigüedad, educación, sexo, número de empleados, rotación del personal, satisfacción de los empleados.</p>
<p>Modelo Intellectus (Bueno, Arrien y Rodríguez, 2003).</p>	<p>Es el conocimiento (explícito o tácito e individual o social) que poseen las personas y grupos, así como su capacidad para generarlo.</p> <p>Considera los elementos del capital humano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Valores y actitudes: Sentimiento de pertenencia y compromiso, automotivación, satisfacción, sociabilidad, creatividad y flexibilidad y adaptabilidad.</li><li>-Aptitudes: Educación, formación especializada, experiencia y desarrollo personal.</li><li>-Capacidades (saber hacer): Aprendizaje, colaboración (trabajo en equipo), comunicación (intercambio de conocimiento) y liderazgo.</li></ul>

---

Fuente: Teijeiro, García y Mariz (2010) y elaboración propia.

Como puede observarse, estas definiciones y modelos consideran al CH expresado en conocimiento, tanto tácito como explícito, útil para la empresa, que poseen las personas y equipos de la organización, así como el desarrollo de mecanismos de creación, captación, almacenamiento, transmisión e interpretación del conocimiento, que permite el aprovechamiento y utilización del aprendizaje de las personas. Consideran las habilidades de liderazgo, habilidades de trabajo en equipo, capacidades para el aprendizaje, colaboración (trabajo en equipo) y la comunicación (intercambio de conocimiento).

Por lo tanto, es necesario mantener, capacitar, incentivar y retener al elemento humano en la organización, ya que ellos son capaces de aprender, cambiar, innovar y proporcionar el empuje creativo que puede asegurar la supervivencia a largo plazo de la organización.

### **Métodos y materiales**

La metodología utilizada es de tipo cuantitativa, se enfoca en un estudio correlacional sobre el capital humano que posee el personal docente en una DES, de acuerdo a los pasos de la metodología de la investigación con enfoque cuantitativo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para el desarrollo de esta investigación, se indica la población estudiada, así como el método de muestreo, se presenta el instrumento de medición y se realiza la descripción técnica y metodológica del análisis de datos.

Se realizó un estudio de campo, para recolectar la información se aplicó un cuestionario del capital humano al personal docente de una dependencia de educación superior.

En la tabla 3 se muestra la operacionalización de las variables, se establecen los nombres de las dimensiones utilizadas en este estudio, junto con sus indicadores que de acuerdo con los estudios anteriores se han utilizado para medir las dimensiones, de igual forma se muestran los autores que fueron considerados.

Tabla 3

*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensión	Indicador	Autores
Capital intelectual	Capital humano	Competencias	(Ahmad, Naji y Bontis, 2010; Bontis, 1998; Yitmen, 2011)
		Educación	
		Aprendizaje	
		Actitud	
		Experiencia	
		Conocimientos	

Fuente: Elaboración propia.

La población considerada en la DES para este trabajo es de 267 profesores, la determinación del tamaño de la muestra fue con un nivel de confianza del 95% y  $Z = 1.96$ , con un margen de error del 5% y una probabilidad de 50%. El tamaño de la muestra fue de 158 profesores. La elección de los mismos es de manera probabilística aleatoria.

Se utilizó la fórmula para muestras finitas

$$n = \frac{z^2pqN}{[e^2(N-1) + z^2pq]}$$

$$n = (1.96)^2(50\%) (50\%) (267) / [(5\%)^2(267-1) + (1.96)^2(50\%) (50\%)]$$

$$n = 158$$

Para el desarrollo de la investigación se les aplicó a los profesores el instrumento de medición, los indicadores del enfoque capital humano se midieron a través de ítems con escala tipo Likert, el instrumento de medida utilizado es el cuestionario, el formato de respuesta a los ítems tiene una escala de 5 puntos con los valores siguientes: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.

Para la dimensión capital humano se utilizó el instrumento (cuestionario) realizado por Bontis (1998), Bontis, Chua y Richardson (2000) y Sharabati, Jawad y Bontis (2010), con algunas adaptaciones en la redacción debido a que el contexto donde se aplicó cambia, en lugar de ser una empresa es una Dependencia de Educación Superior y el sujeto de estudio es el personal docente, este cuestionario se tradujo del original en inglés y se utilizaron 11 ítems del cuestionario.

## **Resultados**

En este apartado se presentan los resultados del análisis correlacional, el instrumento se aplicó a 162 profesores y se lograron todas las respuestas, la muestra total original fue de 158, pero en campo se obtuvieron 162 cuestionarios.

Para el análisis se presenta la estadística descriptiva de las variables sociodemográficas de los profesores: género, edad, antigüedad en la institución, dedicación y grado de estudios. El análisis descriptivo de los datos se realizó en el paquete SPSS versión 26.

Del total de la muestra de campo de 162 profesores, el 38% son mujeres y el 62% son hombres como se observa en la tabla 4.

Tabla 4.

*Distribución por género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	61	37.7
Hombre	101	62.3
Total	162	100.0

Fuente: Elaborado con datos obtenidos en SPSS.

De los 162 profesores encuestados, la edad promedio es de 48 años, la edad mínima es de 25 años y la máxima de 73 años, representado en la tabla 5.

Tabla 5.

*Edad de los profesores*

N	Válido	
		162
Media		48.22
Mediana		48
Moda		49
Desviación estándar		10.716
Rango		48

## Capital Humano del Personal Docente

Mínimo	25
Máximo	73

Fuente: Elaborado con datos obtenidos en SPSS.

El promedio de antigüedad laboral de los profesores es de 17 años, la antigüedad mínima es de 1 año y la máxima es de 45 años, es de notar que la moda es de 20 años como se observa en la tabla 6.

Tabla 6.

### *Antigüedad en la institución*

N	Válido	162
Media		16.99
Mediana		18
Moda		20
Desviación estándar		11.10
Rango		45
Mínimo		1
Máximo		45

Fuente: Elaborado con datos obtenidos en SPSS.

El tiempo de dedicación de los profesores a la institución es: el 60.5% de tiempo completo, el 8% de medio tiempo y el 31.5% son de asignatura, como se observa en la tabla 7.

Tabla 7.

### *Dedicación a la institución*

Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	98	60.5
Medio tiempo	13	8.0
Asignatura	51	31.5
Total	162	100.0

Fuente: Elaborado con datos obtenidos en SPSS.

En la tabla 8 se muestra que, del total de profesores, el 4.9% tiene grado de licenciatura, el 6.2% de especialidad, el 38.3% de maestría y el 50.6% tiene grado de doctor, lo que significa que la mayoría (95%) de la planta académica tiene estudios de posgrado.

Tabla 8.

*Grado de estudios de los profesores*

Grado de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Licenciatura	8	4.9
Especialidad	10	6.2
Maestría	62	38.3
Doctorado	82	50.6
Total	162	100.0

Fuente: Elaborado con datos obtenidos en SPSS.

De acuerdo a la prueba de adecuación de muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett, el tamaño de la muestra es adecuado para la realización del análisis factorial. El test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) relaciona los coeficientes de correlación observados entre las variables y es una medida de la idoneidad de los



datos para el análisis factorial . Cuanto más cerca de 1 tenga el valor obtenido del test KMO, implica que la relación entre las variables es alta. Si  $KMO \geq 0.9$ , el test es muy bueno; notable para  $KMO \geq 0.8$ ; mediano para  $KMO \geq 0.7$ ; bajo para  $KMO \geq 0.6$ ; y muy bajo para  $KMO < 0.5$ . La prueba de esfericidad de Bartlett evalúa la aplicabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas. Si Sig. (p-valor)  $< 0.05$  aceptamos H0 (hipótesis nula) se puede aplicar el análisis factorial (Valdivieso, 2013).

Los resultados obtenidos en el análisis factorial exploratorio, el Alfa de Cronbach y la varianza explicada, se muestran en la tabla 9.

Tabla 9.

*Análisis Factorial Exploratorio y Alfa de Cronbach*

Variable	Dimensión	Alfa	KMO	Var. Exp.	Componente
Capital intelectual	Capital humano	0.941	0.933	63.3%	1

Fuente: Elaboración propia con resultados de SPSS

Para la dimensión Capital Humano, el análisis factorial presentó un solo componente, con una varianza explicada de 63.3% de los datos originales, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin de 0.933 es adecuada, la significancia de la prueba de esfericidad de Bartlett con valor de 0.000 que es menor a 0.05 confirma que el análisis factorial es pertinente y el Alfa de Cronbach de 0.941 muestra que el instrumento es confiable.

De acuerdo a García, Aguilera y Castillo (2011), la escala de Likert está destinada a medir actitudes y tiene la propiedad aditiva, ya que una vez que las personas han contestado todos los ítems, se calculan los puntajes individuales, sumando para cada persona los puntajes de cada una de las categorías de respuestas que señaló, cada sujeto obtiene como puntuación global la suma de los puntos asignados a cada elemento.

Se utilizó la propiedad aditiva de la escala, para obtener los resultados del promedio en el análisis exploratorio del capital humano para el personal docente por género y se muestran en la tabla 10.

Tabla 10.

*Promedio capital humano por género*

	Capital Humano	
	Mujeres	Hombres
Datos Válidos	61	101
Media	41.475	41.347
Varianza	72.487	77.609
Desviación Estándar	8.514	8.810

Fuente: Elaboración propia con resultados de SPSS

No existe una diferencia significativa en el promedio del capital humano para el personal docente que son mujeres (41.4), con respecto al personal docente que son hombres (41.3).

También se utilizó la propiedad aditiva de la escala, para obtener los resultados del promedio en el análisis exploratorio del capital humano para el personal docente de acuerdo con el tiempo de dedicación (tiempo completo y tiempo parcial) y se muestran en la tabla 11.

Tabla 11.

*Promedio capital humano por tiempo de dedicación*

	Capital Humano	
	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
Datos Válidos	98	64
Media	38.806	45.359
Varianza	66.22	63.885
Desviación Estándar	8.138	7.993

Fuente: Elaboración propia con resultados de SPSS.

Como se observa para el Capital Humano, el promedio del personal docente de tiempo parcial es significativamente mayor (45.35), que el promedio del personal docente de tiempo completo (38.80).

De acuerdo a Hernández Lalinde y otros (2018), el coeficiente de correlación de Pearson (r), además de señalar la dirección de la asociación lineal entre las variables, es un indicador de la fuerza con que estas se vinculan; es decir, mide la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables.

Tomando en cuenta los valores que puede asumir el coeficiente,  $0.30 \leq r < 0.50$  indica una correlación moderada.

Se utilizó el coeficiente de correlación (r), para obtener los resultados de la relación que existe entre el capital humano del personal docente por género y tiempo de dedicación y se muestran en la tabla 12.

Tabla 12

*Correlación capital humano por género y tiempo de dedicación*

N Válido	162	Género	Tiempo de dedicación
Capital humano	Coeficiente de correlación de Pearson (r)	-0.007	0.371**

\*\*Es significativa para el 99% de confianza

Este resultado revela una correlación positiva moderada con un nivel de confianza del 99% entre el capital humano y el tiempo de dedicación (tiempo completo y tiempo parcial), lo que indica que al aumentar uno el otro también aumenta.

También se muestra que no existe relación lineal significativa o que no hay asociación lineal entre el capital humano y el género (hombre o mujer).

### **Conclusiones.**

Como una de las actividades sustantivas de las universidades es la generación y aplicación del conocimiento, para el capital intelectual (capital humano) se adoptó el enfoque de la teoría de recursos y capacidades y el enfoque basado en el conocimiento; para medir el capital humano, al cuestionario utilizado se le hicieron algunas adaptaciones en la redacción y se emplearon 11 ítems del cuestionario original.

Como el capital humano, que es una fuente de innovación y de renovación estratégica Bontis (1999) y que su esencia es la inteligencia de los miembros de una organización, en este estudio presentó una carga factorial alta que es congruente con el estudio de Bontis, Chua y Richardson (2000), que relacionan al capital humano con el capital estructural y con el capital cliente (relacional) y con el estudio en el sector bancario Portugués de Cabrita y Bontis (2008), que revela que el capital humano tiene efectos importantes tanto en el capital estructural, como en el capital relacional.

En este estudio los sujetos son profesores de una DES pública, que realizan actividades sustantivas como la docencia, la generación y aplicación de conocimiento, la difusión y la vinculación y los resultados del capital humano pueden ser el reflejo todas esas actividades que desarrollan.

Por lo tanto, en la era del conocimiento es necesario mantener e incrementar el capital humano por ser un elemento fundamental en la generación del conocimiento en las organizaciones educativas. En este sentido, el desarrollo del capital humano puede permitir a dichas organizaciones encontrar una fuente duradera de ventaja competitiva.

Una contribución de este trabajo con la gestión de recursos humanos está relacionada con la definición del capital humano como parte del capital intelectual de las organizaciones, que ayuda a entender que las personas crean valor en las mismas. El trabajo desarrollado por el personal depende de una combinación compleja de factores (por ejemplo, motivación, recompensa, nivel de habilidad, experiencia y compromiso).

También es importante mencionar sobre las conclusiones de esta investigación, ya que solo tendrán una vigencia temporal y una limitante espacial, es decir, las conclusiones de esta investigación pertenecen exclusivamente al contexto laboral de una DES pública y no se podría inferir o hacer generalizaciones a partir de estos resultados en distintos ámbitos o culturas.

## Referencias.

- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N. (1999). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*, 18(5), 433-462.
- Bontis, N., Chua, W., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- Bueno, E., Salmador, M. P., & Merino, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. *Estudios de Economía Aplicada*, 26(2), 43-63.
- Cabrita, M., & Bontis, N. (2008). Intellectual Capital and Business Performance in the Portuguese Banking Industry. *International Journal of Technology Management*, 43(1), 212-237.
- Ferreira, A., & Martínez, L. (2011). Intellectual Capital: Perceptions of Productivity and Investment. *Revista de Administracao Contemporanea*, 15(2), 249-260.
- García, J., Aguilera, J. R., & Castillo, A. (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 8(16), 1-13.
- Hernández Lalinde, J. D., Espinosa Castro, F., Rodríguez, J. E., Chacón Rangel, J. G., Toloza Sierra, C. A., Arenas Torrado, M. K., & Carrillo Sierra, S. M. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición,

- propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, F. E., & Martí, Y. (2006). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. *ACIMED*, 14(1), 1-26.
- Lillo, A., & Casado, J. M. (2011). Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral. *Estudios de Economía Aplicada*, 29(3), 755-780.
- Madrigal, B. E. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 65-81.
- Navas, J. E., & Ortiz, M. (2002). El capital intelectual en la empresa. Análisis de criterios y clasificación multidimensional. *Economía Industrial*(346), 163-172.
- Ochoa, M. L., Prieto, M. B., & Santidrián, A. (2012). Una revisión de las principales teorías aplicables al Capital Intelectual. *Revista Nacional de Administración*, 3(2), 35-48.
- Sharabati, A. A., Jawad, S. N., & Bontis, N. (2010). Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48(1), 105-131.
- Valdivieso, C. E. (2013). Comparación de los modelos formativo, reflexivo y de antecedentes de evaluación estudiantil del servicio de docencia. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 16, 95-120.



Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). Intellectual Capital Profiles: An Examination of Investments and Returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335-361.