

Capital Humano Docente de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas de la Universidad Nacional de Concepción

Human Capital Teaching Staff of the Faculty of Exact Sciences and Technology of the Universidad Nacional de Concepción

• David Arturo Cuenca Barrios  ¹

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la composición del capital humano docente de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnológicas (FACET) de la Universidad Nacional de Concepción (UNC), para todas sus carreras de grado. Para el logro del objetivo, se adoptó una metodología de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, corte transversal, de finalidad básica y diseño no experimental, recolectándose datos sobre indicadores de capital humano correspondientes a las tres carreras de grado de la unidad académica. Se utilizó para dicho fin el análisis documental como técnica y la guía de análisis documental como instrumento. Los resultados evidenciaron que la facultad centra su gestión casi totalmente en la dotación de personal docente para actividades de aula, con formación académica acorde. Existe un promedio de producción intelectual bajo, así como un adecuado coeficiente de relación estudiantes/docentes. Debe mejorar los indicadores relacionados con la incorporación de docentes investigadores de tiempo completo, aumento de producción científica, aplicación de incentivos para la formación académica, inserción de investigadores en el Programa Nacional de Incentivo a los Investigadores (PRONII) y apoyo para la participación en eventos. Esto contribuirá a fortalecer la facultad y cumplir con los parámetros de calidad establecidos para el proceso de desarrollo de actividades de enseñanza-aprendizaje.

Palabras clave: Capital humano, capital intelectual, educación superior.

¹ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Paraguay, cuenco1486@gmail.com.

Abstract

The objective of this research was to determine the composition of the teaching human capital of the Faculty of Exact and Technological Sciences (FACET) of the National University of Concepción (UNC), for all its undergraduate courses. To achieve the objective, a descriptive level methodology, quantitative approach, cross-sectional, basic purpose and non-experimental design was adopted, collecting data on human capital indicators corresponding to the three-degree programs of the academic unit, using for said end documentary analysis as a technique and the documentary analysis guide as an instrument. The results showed that the faculty focuses its management almost entirely on the provision of teaching staff for classroom activities, with corresponding academic training; there is a low average intellectual production, as well as an adequate student/teacher ratio coefficient; having to improve the indicators related to the incorporation of full-time research professors, increase in scientific production, application of incentives for academic training and insertion of researchers into the National Researcher Incentive Program (PRONII), and support for participation in events ; in order to be strengthened and comply with the quality parameters established for the development process of teaching-learning activities.

Keywords: *Human capital, intellectual capital, higher education*

1. INTRODUCCIÓN

El contexto global actual ha cambiado las perspectivas y capacidades de las organizaciones en cuanto a su competitividad en mercados globales y locales (Sánchez et. al, 2021). En lo referente al área de la educación superior, las Instituciones de Educación Superior (IES) no son ajenas a la necesidad de realizar adecuaciones en el desarrollo de su actividad misional para que la misma sea brindada cumpliendo con los requisitos de calidad y competitividad.

En ese sentido, los continuos procesos de evolución del área educativa, en el contexto nacional e internacional, exigen a las IES agotar esfuerzos para brindar un servicio competitivo y de calidad de acuerdo con los indicadores establecidos, invirtiendo recursos tanto en lo tangible como intangible. Las IES del sector público requieren el cumplimiento de necesidades y objetivos específicos en las áreas de docencia, investigación y extensión; puesto que, de acuerdo con Cabrol y Szekely (2012) y Rojas et al. (2000), el desarrollo económico y político se encuentra conectado con el ámbito académico.

Si bien las IES del sector público no orientan sus acciones en la obtención de recursos, si buscan la generación de valor; es así que para, López (2016) y Pérez (2016), en la actual sociedad del conocimiento la educación es determinante en el progreso y desarrollo de las naciones, puesto que es un componente esencial para la mejora del desempeño. (Arechavala y Sanchez, 2017; Broucker et al., 2017; Dal Molin et al., 2017; Orozco, 2014; Leišytė, 2016)

El logro de la calidad en los servicios integrales de la educación superior se constituye en un desafío para las IES, que se concibe gracias al conjunto de mecanismos, dimensiones e indicadores que llevan al cumplimiento de estándares establecidos para ese efecto, garantizando el desarrollo de las actividades misionales con la calidad requerida. Así es que, Oseda et al. (2020) resaltan que el fortalecimiento de la gestión genera oportunidades de innovación, aumentando las posibilidades de realizar acciones para la mejora continua en la formación y aprendizaje.

En lo que refiera a educación de calidad, no se puede dejar de mencionar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015) donde el ODS 4 – Educación de Calidad propone garantizar educación inclusiva, equitativa y de calidad promoviendo oportunidades de aprendizaje para todos. (ONU, 2015). En el Paraguay, la Constitución Nacional garantiza, en su Artículo 73, el derecho a la educación integral y permanente, derecho fundamental de las personas. Así también, la Ley Nro. 4995/2013 regula lo

concerniente a la educación superior en cuanto a la formación personal, académica, profesional, producción de conocimientos, desarrollo del saber y del pensamiento, entre otros; estableciendo principalmente normativas y mecanismos para el aseguramiento de la calidad.

Es así que, para logro de lo ya descrito, las IES no escatiman esfuerzos en la realización de inversiones tangibles e intangibles y, en relación con las intangibles, Ficco (2020) quien cita a Torrent (2016), destaca a la economía del conocimiento como una rama que evoluciona de la economía industrial y se centra en el uso de recursos hacia una economía donde el conocimiento juega un papel clave para el crecimiento y desarrollo económico. Sánchez et al. (2021) explica que las IES no están exentas del proceso de generación de riqueza social, asumiendo un protagonismo clave en la economía del conocimiento con la creación y transformación de este concepto a los mercados.

Relacionado con lo esto, se presenta al concepto del capital intelectual de las organizaciones, el que Ibarra-Cisneros et al. (2020) catalogan como el conglomerado de intangibles de la entidad, usados para la generación de valor, y aumento de la productividad y competitividad. Arias et al. (2018) explica, en ese sentido que para una universidad es de importancia realizar una adecuada gestión de este capital de manera a generar un incremento de la creación, protección y distribución de los resultados del ejercicio de la docencia, investigación y extensión. Brooking (1997) lo cataloga como un conjunto de aportes no materiales que se constituyen en el principal activo de las organizaciones, concepto que ha migrado del ámbito meramente administrativo al académico, debido a la importancia en la generación de valor y competitividad.

El concepto de capital intelectual explica que el mismo es un conglomerado de conocimientos, experiencias, relaciones, infraestructura, competencias, destrezas, aptitudes, que puedan dar a las IES una ventaja competitiva frente a sus pares. Esta acepción da una idea de que el capital intelectual puede ser un elemento que coadyuva al logro de parámetros de calidad de las instituciones y sus ofertas académicas, sumando un valor agregado en el cumplimiento de los criterios establecidos para la calidad educativa de manera a lograr la certificación de la misma de parte de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES). Autores como Sánchez et al. (2021), quien cita en su trabajo a Bueno (1998), plantea la importancia del estudio del capital intelectual y sus componentes resaltando la necesidad de fortalecerlo para el incentivo de la producción y formación del talento humano institucional. Del Castillo (2019), en concordancia con Bueno et al. (2002), Ramírez et al. (2007), Del Valle (2002), Huang et al. (2007) y otros más, divide al capital intelectual en humano, relacional y estructural.

En ese contexto, se resalta la sustancialidad del capital humano, tema principal de esta investigación, como impulsor del crecimiento intelectual de las universidades, atendiendo que los indicadores que lo componen son los principales colaboradores de la visibilidad y exposición de la calidad institucional.

Se expone en tema en cuestión como de importancia, atendiendo su relación con los ODS, los objetivos de la Educación Superior expuestos en la Ley Nro. 4995/2013 “De Educación Superior”, adoptándose en ese sentido como objetivo el de determinar la composición del capital humano docente de la FACET-UNC, en sus carreras de grado.

El tema en cuestión no evidencia una descripción y publicación íntegra en cuanto a su composición en el ámbito de las IES de gestión pública, considerando su importancia como aspecto que colabora en gran medida en el desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje bajo criterios de calidad, a través de la revisión de los aspectos teóricos, aplicación de métodos e instrumentos metodológicos y principalmente considerando al mismo como de interés público y de importancia para la comunidad universitaria y la sociedad en general.

González y Pedraza (2021) buscó mostrar la relación entre el capital humano y el desempeño educativo del sector público de México; por su parte, Arias et al. (2018) identificó elementos y componentes del capital intelectual y los relacionó con las características de docentes evaluados realizando un análisis para la medición de indicadores de capital humano docente.

Asimismo, Zazueta et al. (2019) describió componentes e indicadores de capital humano a fin de obtener una concepción más clara de su identificación para su desarrollo y medición, a través de una revisión de literatura. Cuentas (2018) realizó una investigación que analizó las estrategias de gestión de capital humano con respecto a docentes de una Facultad de Educación.

1.1. Capital Humano

Conceptualización

Sedan-Cadena et al. (2022), en concordancia con Becker (1964), exponen al capital humano como la suma de capacidades productivas que la persona adquiere a través de los conocimientos y teniendo en cuenta su motivación e intensidad de esfuerzo.

Para Navarro (2005) el capital humano es el valor generado por las capacidades de las personas a partir de la educación, experiencia, capacidad de adquirir conocimientos, perfeccionarse, tomar decisiones y relacionarse con su entorno, mientras que Boisier (2002) agrega que es el conjunto de conocimientos y habilidades de las personas. Navarro (2005) menciona que este capital se construye gracias a los procesos formativos que el individuo desarrolla en el sistema educativo formal, constituyéndose luego en un patrimonio intangible.

Del Río-Rama et. al. (2017) expone que el inicio de la gestión del capital humano se remonta a los años noventa, donde Schuler (1992) la considera como acción estratégica donde el comportamiento de las personas y la organización se encuentran influenciados por las acciones llevadas a cabo para cubrir las necesidades.

Capital Humano y Universidad

Para Soriano (2010), en la actual sociedad del conocimiento, es indiscutible el papel de la educación para la generación de capital humano, puesto que la productividad y economía asumen como ejes al conocimiento e información, traduciéndose en que quien esté más capacitado porta un capital humano lo que vuelve más productivo.

Moreno et. al (2020), cita al capital humano en universidades como el total de conocimientos del personal universitario (docentes, investigadores, directivo, personal administrativo, personal de apoyo) que son adquiridos en los procesos de educación formal e informal.

En las IES este capital se compone principalmente de las competencias y habilidades del personal directivo, administrativo y docente, que son las que generan el valor agregado y competitividad de la institución, en otras palabras, la que posicionan a la universidad en relación con sus pares. La universidad brinda cada vez más importancia a la valoración de su capital humano como propulsor de la calidad educativa, introduciendo nuevos modelos de gobierno, estructuras flexibles, mecanismos de control de calidad y fortalecimiento. La medición de su avance incluye el análisis de las individualidades y potencialidades del personal en cuanto a conocimientos, competencias, habilidades, destrezas, compromiso, actitudes y aptitudes.

Becker et al. (2001), citados por Sánchez et al. (2021), dan reconocimiento a la importancia de las personas para la obtención de competitividad y mencionan como sugerencia “dirigir al talento humano como un bien estratégico”.

Indicadores de Capital Humano

Los distintos autores que han incursionado en investigaciones sobre el capital humano, han asumido varios indicadores relacionados a formación académica, producción científica, actitudes, satisfacción con las funciones, aptitudes, capacitaciones, entre otros. En esta investigación se asumen indicadores ya utilizados por Fazlagic (2005), Nava & Mercado (2010), Prieto & Borrás (2020) y otros de elaboración propia del autor. No darle la debida consideración al capital humano, conlleva efectos negativos para las IES en lo que concierne a la calidad educativa de sus procesos.

Tabla 1. Indicadores de Capital Humano.

Indicador	Autor de referencia
Docentes tiempo completo – área de investigación	Fazlagic (2005)
Docentes tiempo completo – otras áreas	Fazlagic (2005)
Docente investigador	Fazlagic (2005)
Docentes – PRONII/ SNI	Nava & Mercado (2010)
Total, docentes tiempo completo	Elaboración Propia
Docentes – nivel máximo especialización	Prieto & Borrás (2020)
Docentes – nivel máximo maestría	Prieto & Borrás (2020)
Docentes – nivel máximo doctorado	Prieto & Borrás (2020)
Total, General docentes	Elaboración Propia
Total, General estudiantes	Elaboración Propia
Total, artículos publicados por docentes	Prieto & Borrás (2020)
Cursos de capacitación y/o formación promovidos por la carrera	Nava & Mercado (2010)
Docentes tiempo completo – investigación/Total docentes tiempo completo	Elaboración Propia
Docentes tiempo completo – otras áreas/Total docentes tiempo completo	Elaboración Propia
Docentes PRONII/Total docentes tiempo completo	Elaboración Propia
Docentes PRONII/Total general de docentes	Elaboración Propia
Total, estudiantes/total docentes	Elaboración Propia
Total, publicaciones/total docentes	Elaboración Propia

Fuente: Elaboración propia.

1.2. Contexto Institucional

La UNC ha sido creada en virtud de la Ley Nro. 3201/2007 constituyéndose, de acuerdo con el Artículo 1 de su Estatuto, como “una institución de derecho público, autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio, que se rige por la Constitución Nacional, las Leyes de la República, las disposiciones de este Estatuto y los Reglamentos que en tal virtud se dictaren” (p 1)

Esta IES inicia sus actividades originalmente con tres Unidades Académicas, la FACET es la Unidad Académica más novel de la institución, con crecimiento significativo en los últimos años. Cuenta actualmente con tres carreras de grado: Matemáticas Aplicadas, Ingeniería Civil, e Ingeniería Industrial, todas en la Sede Central Concepción. La Carrera de Ingeniería Civil se encuentra acreditadas en el Modelo

Nacional de Evaluación y Acreditación de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES).

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Se adoptó un nivel descriptivo pues de acuerdo con Arias (2012) se efectuó para caracterizar el fenómeno estudiado de manera a poder establecer la estructura del capital humano de la FACET-UNC. Para Bernal (2010) una de las principales labores de una investigación descriptiva es el poder elegir las características del objeto de estudio y su descripción en partes, categorías o clases.

El trabajo fue de enfoque cuantitativo, pues el mismo se centra en el aspecto objetivo y cuantificable del objeto de estudio. (Sierra Bravo, 2000). Para Hernández et al. (2014) el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar las hipótesis hechas con base en medición numérica y análisis estadístico.

De acuerdo con Sierra Bravo (2000) y Muntané (2010) la investigación fue de finalidad básica pues se buscó una mejor comprensión de la realidad a ser estudiada.

Para la recolección de datos se realizó un trabajo de campo, por lo tanto, la investigación fue de diseño de campo o no experimental (Arias, 2012, p. 31). Para Sierra Bravo (2000), este tipo de investigación se realiza observando el grupo o fenómeno estudiado en su ambiente natural.

El alcance temporal fue seccional o transversal, pues la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento en el tiempo. Sierra Bravo (2000). Según Hernández et. al. (2014), es una parte de la investigación no experimental que se encarga de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Briones (1985), citado por Bernal (2010), expone que el estudio transversal es una “fotografía instantánea” del objeto de estudio.

La población se constituyó con tres unidades de análisis documentales, uno por cada carrera de grado de la Unidad Académica analizada; aplicándose muestra censal. Fracica (1988), citado por Bernal (2010), explica que la población es el conjunto de los datos o elementos a los que se refiere la investigación, es decir, todas las unidades de muestreo.

Se utilizó como técnica el análisis documental o análisis de contenido cuantitativo, y como instrumento la guía de análisis documental. Se ha solicitado a la FACET-UNC información referente a la composición de la variable estudiada de acuerdo con una matriz que contiene los indicadores para el capital humano. De acuerdo con Hernández et al. (2014) la técnica citada sirve para estudiar una comunicación de manera objetiva y sistemática pues se la cuantifica en categorías y se los somete a análisis estadístico. El instrumento de recolección de datos de una investigación es aquel que se usa como herramienta de apoyo para obtener información sobre los fenómenos.

En cuanto a la validez y confiabilidad, los indicadores utilizados, en su mayoría, han sido recopilados de estudios anteriores realizados por diversos autores, considerándose ya con constructos validados y, de esta manera, confiables en la medición de datos. En ese sentido, Olivero (2016) expone que la validez de un instrumento determina el nivel de medición del fenómeno en relación con la teoría que sostiene lo que se somete a averiguación. El instrumento aplicado fue también validado a través del método de juicio de expertos.

La aplicación del instrumento se realizó a través de solicitud de informaciones a la Unidad Académica, siguiendo la estructura de la guía proporcionada. Para la tabulación de datos y exposición de resultados se utilizaron las tablas de frecuencia, elaborados con la ayuda de los softwares Microsoft Office Excel y SPSS.

3. RESULTADOS

Tabla 2. Indicadores de Capital Humano.

Indicadores	Carreras			Estadísticos		
	Ing. Civ.	Mat. Ap.	Ing. Ind.	Mín.	Máx.	Media
Docentes tiempo completo – área de investigación	-	-	-	-	-	-
Docentes tiempo completo – otras áreas	-	-	-	-	-	-
Docente investigador	2	2	1	1	2	1,7
Docentes – PRONII/ SNI	1	1	-	1	1	0,7
Total, docentes tiempo completo	-	-	-	-	-	-
Docentes – nivel máximo especialización	27	10	10	10	27	15,7
Docentes – nivel máximo maestría	20	8	6	6	20	11,3
Docentes – nivel máximo doctorado	2	2	-	2	2	1,3
Total, General docentes	27	10	10	10	27	15,7
Total, General estudiantes	308	67	86	67	308	153,7
Total, artículos publicados por docentes	10	2	-	2	10	4
Cursos de capacitación y/o formación promovidos por la carrera	2	2	2	2	2	2
Docentes tiempo completo – investigación/Total docentes tiempo completo	-	-	-	-	-	-
Docentes tiempo completo – otras áreas/Total docentes tiempo completo	-	-	-	-	-	-
Docentes PRONII/Total docentes tiempo completo	-	-	-	-	-	-
Docentes PRONII/Total general de docentes	0,04	0,1	-	0,04	0,1	0,05
Total, estudiantes/total docentes	11,4	6,7	8,6	6,7	11,4	8,9
Total, publicaciones/total docentes	0,42	0,2	-	0,2	0,42	0,21

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a docentes de tiempo completo dedicados al área de la investigación, docentes de tiempo completo dedicados a otras áreas la unidad ha declarado no poseer personal en esa clasificación. En relación con los docentes vinculados al PRONII, las carreras de Ingeniería Civil y Matemáticas Aplicadas poseen un solo docente vinculado al programa. Teniendo en cuenta las relaciones, solamente se han podido establecer las mismas para docentes vinculados al PRONII contra la cantidad total de docentes, contándose con una media de tan solo 5%; la relación estudiantes-docentes evidenció que en promedio existen 9 estudiantes por cada docente.

En lo que respecta al nivel académico, se observó una media de 1 docente con nivel de doctorado, 11 con nivel de maestría y 16 con nivel de especialización de un promedio total de 16 docentes para todas las carreras. La producción científica es baja, con un promedio de 0,21 publicaciones por docente.

4. DISCUSIÓN

La investigación no es comparable con el trabajo de González y Pedraza (2021) puesto que el mismo buscó relacionar el capital humano y el desempeño educativo.

Se concuerda con Arias et al. (2018), Cuentas (2018) y Zazueta et al. (2019) en cuanto a la identificación de indicadores de capital humano relacionados con producción docente, formación académica, participación en eventos, actividades de investigación. Estos autores buscaron la identificación de estos indicadores y su medición para poder relacionarlos con otras variables. En la presente investigación se realizó la identificación y cuantificación de los indicadores, de manera descriptiva. La mayoría de los antecedentes encontrados buscan la relación de variables, discrepando este trabajo con los mismos en ese sentido.

5. CONCLUSIONES

La investigación buscó determinar la composición del capital humano de la FACET-UNC. Asumiendo los conceptos de la investigación de Guillen (2022) quien concluyó que la buena o mala gestión del capital intelectual puede marcar diferencia en los resultados y el posicionamiento de una universidad, se concluye posterior medición del capital humano docente de la unidad analizada y, teniendo en cuenta los valores encontrados, que la misma centra la gestión del capital humano docente en una proporción casi total a la dotación de profesores para aula y desarrollo de otras actividades de enseñanza aprendizaje, aunque los mismos cuentan con una buena formación académica llegando en su mayoría al nivel de maestría.

La FACET-UNC deberá arbitrar los mecanismos necesarios para la mejora de los indicadores con marca cero o marcas muy bajas, esencialmente en la dotación de docentes de tiempo completo, docentes investigadores; aumento de la producción científica de los mismos, aplicación de incentivos para la formación académica de manera a cumplir con los parámetros establecidos en la Ley Nro. 4995/2013 en la proporción de personales con formación de doctorado, inserción de investigadores al PRONII, como también apoyo para participación en eventos. Es sustancial fortalecer los indicadores bajos para su mejora continua de manera a mantener el cumplimiento de los indicadores de calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

La generación de conocimientos, su aplicación y transferencia es un recurso muy importante para el cumplimiento de la misión de las universidades, aspecto donde el capital humano tiene un protagonismo fundamental, atendiendo que coadyuva en gran medida para la formación de talento humano y a las actividades de investigación e innovación. (Sánchez et al., 2021).

REFERENCIAS

- Arechavala Vargas, R. & Sánchez, C. F. C. (2017). Las universidades públicas mexicanas: los retos de las transformaciones institucionales hacia la investigación y la transferencia de conocimiento. *Revista de la Educación Superior*, 46(184), 21-37.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Arias Cantor, Magda & Ospina-Henao, Mary E & Guarín Marín, Carlos. (2018). *Gestión de Indicadores de Capital Intelectual Humano Docente para Instituciones de Educación Superior*. https://www.researchgate.net/publication/331097095_GESTION_DE_INDICADORES_DE_CAPIT

AL INTELECTUAL HUMANO DOCENTE PARA INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Columbia University Press.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Pearson Educación Pearson/Prentice Hall.
- Boisier, Sergio (2002). *Conversaciones Sociales y Desarrollo Regional*. Editorial Universidad de Talca. Talca. Chile.
- Brooking, A. (1997). *El capital intelectual*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Broucker, B., Kurt, D. W., & Verhoeven J. C. (2017). Higher Education Research: Looking beyond new public management. *Theory and Method in Higher Education Research*, 3, 21-38.
- Cabrol, M., y Szekely M. (eds.) (2012). *Educación para la transformación*, Washington D.C., BID.
- Constitución Nacional del Paraguay [CN]. Art. 73. 20 de junio de 1992 (Paraguay)
- Cuentas Martel, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57–72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Dal Molin, M., Turri, M., & Agasisti, T. (2017). New Public Management Reforms in the Italian Universities: Managerial tools, accountability mechanisms or simply compliance?, *International Journal of Public Administration*, 40(3), 256-269.
- Del Río-Rama, M. de la C., Maldonado-Eraza, C. P., Álvarez-García, J., & Sarango-Lalangui, P. O. (2017). Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. Revisión Bibliométrica. *Revista Espacios*, 38(55), 29–44.
- Del Valle, R. (2002), Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la UNELLEZ que promueva el desarrollo de ventajas competitivas en el área de investigación. UNELLEZ, Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Barinas, Venezuela
- Del Castillo, A. L. Z. (2019). Capital Intelectual en Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 489–502. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356011>
- Estatuto de la Universidad Nacional de Concepción, (2020). <https://unc.edu.py/>
- Fazlagic, A. (2005). *Measuring the intellectual capital of a university. Paper*, presentado en la Trenches in the management of human resources in higher education.
- Ficco, C. R. (2020). Una revisión del concepto de capital intelectual y de las principales alternativas para su identificación y medición. *Revista Activos*, 18(1), 161–203. <https://doi.org/10.15332/25005278/6162>
- Guillen Mendoza, E. J. (2022). Análisis de la medición y gestión del capital intelectual en las universidades. *Revista Científica Gerens*, 10, 13–22. <http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rgerens/article/view/1860>

- González Cisneros, A. L., & Pedraza Melo, N. A. (2021). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles Educativos*, 43(174), 93–113.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Huang, C. C., Luther, R. y Tayles, M. (2007), An evidence based taxonomy of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 8(3), 386-408. ICS
- Ibarra-Cisneros, M. A., Vela-Reyna, J. B., & Ríos-Nequis, E. I. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación Administrativa*, 49(126), 12606. <https://doi.org/10.35426/iav49n126.06>
- Leišytė, L. (2016). New Public Management and Research Productivity –A Precarious State of Affairs of Academic Work in the Netherlands, *Studies in Higher Education*, 41(5), 828-846. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1147721>
- Ley Nro. 3201/2007 “Que crea la Universidad Nacional de Concepción y amplía el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2007, aprobado por Ley N° 3.148, de fecha 29 de diciembre de 2006”. (2007). <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/10576/ley-n-3201-crea-la-universidad-nacional-de-concepcion-y-amplia-el-presupuesto-general-de-la-nacion-para-el-ejercicio-fiscal-2007-aprobado-por-ley-n-3148-de-fecha-29-de-diciembre-de-2006#:~:text=DICIEMBRE%20DE%202006.-,Ley%20N%C2%BA%203201%20%2F%20CREA%20LA%20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20DE%20CONCEPCI%C3%93N%20Y,29%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202006.>
- Ley Nro. 4995/2013 “De Educación Superior”. (2013). <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4401/ley-n-4995-de-educacion-superior>
- López Leyva, S. (2016), Competitividad de la educación superior en cuatro países de América Latina: perspectiva desde un ranking mundial”, *Revista de la Educación Superior*, 45 (178), 45-59. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.02.003>
- Moreno, B. P., Rodríguez, G. J. B., & de Educación Superior, C. M. (2020). *Modelos para el análisis, medición y evaluación del capital intelectual en las universidades: 12do. Congreso Internacional de Educación Superior*.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD Online*, 33(3), 221–227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Nava Rogel, R. M., & Mercado Salgado, P. (2010). Evaluación de la calidad métrica para indicadores de capital intelectual generados a partir de bases estadísticas. *Revista de la Educación Superior*, 39(155), 99–120.
- Navarro Abarzúa, I. (2005). Capital humano: Su definición y alcances en el desarrollo local y regional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 13(35), 1-38. <http://epaa.asu.edu/epaa/v13n35>.
- Olivero (2016). Confiabilidad y Validez de los Instrumentos. <https://es.slideshare.net/>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Organización de las Naciones Unidas (ONU). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Orozco Encinas, F. C. (2014). Orientación de las organizaciones públicas al aprendizaje organizacional. El caso de los organismos descentralizados en el estado de Sonora, México, *Estudios Gerenciales*, 30(130), 10-17. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.01.010>
- Oseña Gago, D., Mendivel Gerónimo, R. K., & Durán Carhuamaca, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 207-236.
- Pérez Segredo, A. M. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico, *Educación Médica*, 17(1), 3-8.
- Prieto Moreno, M. B., & Borrás Atiénzar, F. (2020). *Modelos para el análisis, medición y evaluación del capital intelectual en las universidades 1a. edición*. Editorial Universitaria (Cuba).
- Rojas, M., Angulo, H. & Velázquez, I. (2000), Rentabilidad de la inversión en capital humano en México, *Economía Mexicana Nueva Época*, 9(2), 113-142.
- Ramírez, Y., Lorduy, C. y Rojas, J. A. (2007), Intellectual capital management in Spanish universities. *Journal of Intellectual Capital*, 8(4), 732-748
- Sánchez Limón, M. L., Sánchez Tovar, Y., & Jasso Villazul, J. (2021). Caracterización del capital intelectual en las universidades públicas. Estudio comparativo. *International Journal of Professional Business Review*, 6(1), 01-17. https://www.researchgate.net/publication/347777356_Caracterizacion_del_capital_intelectual_en_las_universidades_publicas_Estudio_comparativo
- Schuler, R. S. (1992). Strategic human resources management: Linking the people with the strategic needs of the business. *Organizational dynamics*, 21(1), 18-32.
- Sedan-Cadena, J. L., Guerra-Márquez, L. E. y Cala-Rojas, M. L. (2022). Competencias del capital humano como estrategia para avanzar en ciencia, tecnología e innovación. *Revista Criterios*, 30(1), 32-44. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios/30.1-art2>
- Sierra Bravo, R. (2000). *Técnicas investigación social - 13ª edición*. Paraninfo.
- Soriano de Castro, E., (2010). Formación de capital humano y tendencias internacionales y locales en el financiamiento de la educación superior. El caso argentino. *Universidades*, (45), 33-50.
- Zazueta Trejo, M. A., Jacobo Hernández, C. A., & Ochoa Jiménez, S. (2019). Componentes del capital humano: Indicadores y perspectivas de medición. *Revista Nacional de Administración*, 10(2), 37-52.