



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

**Capital intelectual y gestión educativa en la Corporación Educativa Pamer, zona
norte, periodo 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Leo Alexander Alcántara Atoche (ORCID: [0000-0001-5293-7901](https://orcid.org/0000-0001-5293-7901))

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: [0000-0002-2755-8819](https://orcid.org/0000-0002-2755-8819))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

Dedico esta investigación a Jessenia, mi esposa, Sebastián, Cataleya y Ema, mis hijos, quienes han sido mi principal motivación para el término de mis estudios en la maestría.

Agradecimiento:

Un especial agradecimiento al Dr. Carlos Sixto Vega Vilca quien con sus sesiones semana a semana me guió de manera correcta para el término de la investigación.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Método	
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Población, muestra y muestreo	19
2.3. Operacionalización de la variable	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	22
III. Resultados	23
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	
Anexo 4: Constancia de haber aplicado el instrumento.	
Anexo 5: Prueba de confiabilidad de los instrumentos.	
Anexo 6: Resolución de investigación.	

Resumen

La presente investigación busca determinar el grado de incidencia entre las variables capital intelectual y la gestión educativa dentro del Corporación Educativo Pamer, en la zona norte, durante el periodo 2019 para ello se analizará ambas variables y sus distintas dimensiones a los largo del presente año.

Dentro nuestra investigación consideramos al capital intelectual como la fuente de innovación en cualquier organización; para ello la correspondencia entre capital intelectual y gestión educativa debe ir generando ventajas competitivas frente a otros consorcios educativos, ya que una mala gestión del capital intelectual dentro de una organización educativa los puede llevar al fracaso.

Esta investigación tuvo como objetivo general identificar el grado de incidencia entre las variables: capital intelectual y gestión educativa en la Corporación Educativa Pamer en la zona norte, periodo 2019. La investigación es de tipo cuantitativa descriptiva correlacional, se ha aplicado 2 instrumentos a una muestra de 80 docentes entre Pamer Villa Cruz y Pamer Gramadal, dicho instrumento ha sido elaborado en escala de Likert, teniendo la validación de 3 expertos antes de la aplicación. El estudio e interpretación de la información se ha procesado a través del software SPSS, en su versión 24 y con los resultados a través del indicador de Sperman se puede concluir que el nivel de incidencia del capital intelectual en la gestión es de suma importancia en la Corporación Educativa Pamer.

Se ha tratado de utilizar un lenguaje claro y sencillo para la explicación del presente proyecto para su rápido entendimiento.

Palabras clave: capital intelectual, capital humano, capital estructural, capital humano, gestión educativa.

Abstract

The present research seeks to determine the degree of incidence between the intellectual capital and educational management variables within the Pamer Educational Corporation, in the northern zone, during the period 2019. To do so, both variables and their different dimensions will be analyzed throughout this year.

Within our research we consider intellectual capital as the source of innovation in any organization; for this purpose, the correspondence between intellectual capital and educational management should generate competitive advantages over other educational consortiums, since a poor management of intellectual capital within an educational organization can lead them to failure.

This research had the general objective of identifying the degree of incidence between the variables: intellectual capital and educational management in the Pamer Educational Corporation in the northern zone, period 2019. The research is of a quantitative descriptive correlational type, 2 instruments have been applied to a sample of 80 teachers between Pamer Villa Cruz and Pamer Gramadal, this instrument has been elaborated in Likert scale, having the validation of 3 experts before the application. The study and interpretation of the information has been processed through the SPSS software, in its 24th version, and with the results through the Spearman indicator it can be concluded that the level of incidence of the intellectual capital in the management is of great importance in the Pamer Educational Corporation.

An attempt has been made to use clear and simple language to explain this project so that it can be quickly understood.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital, human capital, educational management.

I.- Introducción

Teniendo como referencia la realidad europea donde el mercado es altamente competitivo, los tratados de libre comercio, las preferencias arancelarias entre países de la región provocan que en vista al alto grado de competitividad entre las empresas, estas decidan invertir cada vez en la innovación. De acuerdo al último informe de la Fundación Española de Ciencia y Tecnología esa innovación va de la mano con mejora tecnológica y el carácter organizativo de las mismas que llevan a la redistribución de activos financieros y recursos materiales para el posicionamiento de la empresa. España ha sido un fiel impulsor del capital intelectual debido a la crisis económica entre los años 2008 y 2014, han logrado posicionar sus empresas que han favorecido en el índice de crecimiento económico. Este desarrollo empresarial y comercial ha dinamizando la economía española, menguando de manera relativa la crisis económica. En esa misma línea Paraguay ha impulsado la administración del capital intelectual en las compañías de la ciudad de Asunción tal como lo menciona Sosa, M (2013) en su para obtener el grado de Doctor: “... la gestión del capital intelectual en las empresas en Asunción ha permitido el crecimiento del mercado y una mayor oferta de sus productos en todo el país, produciendo mejoras en los indicadores económicos de la ciudad”. Actualmente se ha propuesto impulsar la gestión del capital intelectual en las pequeñas y medianas empresas del Paraguay, tal como lo ha planteado el Estado a través de su Plan de Desarrollo al 2030 que fue expuesto por el Secretario Técnico de Planificación, José Molina en mayo del 2018 donde el mercado paraguayo se abre campo a la gestión del conocimiento para que su población conozca, genere e impulse ideas innovadoras para el desarrollo de su industria.

Teniendo un panorama global acerca de la evolución de las riquezas en las organizaciones, sean estas de carácter privado o público, de servicios o manufacturas Savage (1991) nos manifiesta que la escuela clásica considera a cuatro factores en la creación de las riquezas: el trabajo, el capital, la tierra y el conocimiento; teniendo cada uno de ellos relevancia a lo largo de la historia. Hasta que Peter Drucker, (1995) señaló: “la economía se ha dinamizado, no jugando un papel importante la tierra, el trabajo o el capital, sino el conocimiento, convirtiéndose en un valor fundamental en la subsistencia y el enriquecimiento de las organizaciones.”

Es así que la influencia de indicadores como clima laboral, aptitudes y competencias de personas, liderazgo, sinergia institucional, visión de negocio, imagen de las

organizaciones, una adecuada planificación, objetivos, capacidad de innovación, el fortalecimiento de una adecuada cultura organizacional se han convertido en la actualidad piezas fundamentales para la transmisión de conocimiento, el fortalecimiento de ventajas competitivas y sobretodo supremacía en el mercado. Teniendo esa visión de dinamismo en la economía en el Perú se promovió la creación de instituciones educativas de carácter privado con distintas propuestas educativas, pero sobretodo con una visión empresarial, la Ley N°26549 promulgada en diciembre de 1995 por el entonces jefe de estado, Alberto Fujimori Fujimori, donde se promovía la creación de instituciones educativas de carácter privado. Pero de toda esa proliferación de instituciones educativas privadas, debemos observar y estudiar aquellas que pertenecen a una corporación o consorcio educativo, ya que estos últimos tienen una visión distinta en el manejo gerencial, administrativo y académico con miras al logro de resultados año tras año, buscando rentabilidad y prestigio para perdurar en el tiempo.

Dentro de esta competencia monopolística tenemos los colegios: Pamer, Innova School, Trilce, Saco Oliveros, Monserrat, Genes, Bertolt Brecht, etc. Quienes buscan diferenciarse unas de otras creando ventajas competitivas y adoptando nuevos modelos de gestión. Estos modelos de gestión han ido evolucionando hasta hablar de un capital intelectual como medio para generar dichas ventajas competitivas, este capital intelectual como lo menciona Stewart (1998) “es la confluencia de los conocimientos profesionales y empíricos que poseen los asalariados y genera ventajas competitivas”. Asimismo para poder iniciar la investigación debemos responder la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación del nivel de capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativo Pamer, zona norte, periodo 2019?

En la zona norte específicamente en Puente Piedra se instauró hace 8 años la Corporación Educativa Pamer con 2 franquicias una ubicada en Gramadal y la otra en Villa Cruz, esta apuesta en el mercado se instauró en la comunidad como sistema educativo innovador y sostenible denominado: “La tutoría Pamer, el mejor sistema del país”. En los primeros años los llevó a posicionarse en el mercado de la zona siendo considerada como: una institución seria, confiable e innovadora. En el año 2013 fue el año de mayor crecimiento de la institución llegando a cerca de 1100 alumnos en la totalidad de ambas sedes, colocándose como uno de los líderes en los distritos de Ancón, Santa Rosa, Ventanilla, Carabayllo y Puente Piedra. A partir de ese momento los índices de satisfacción, deserción

de alumnos, rotación docente y captación de alumnos año tras año ha ido disminuyendo siendo el pico más bajo un total de 800 alumnos en la actualidad. Uno de los síntomas ha sido la insatisfacción de los estudiantes y sus apoderados al percibir un alto índice de rotación docente en el año, sumado a ello la falta de capacitaciones docentes que se evidencia en el bajo nivel académico de los alumnos. El tutor ha perdido el respaldo de los mismos padres de familia, hay muchos problemas conductuales en los alumnos, no hay una comunicación asertiva entre los mismos colaboradores. La promotoría ha debido de tomar cartas en el asunto, preocuparse en elaborar adecuados filtros para la contratación de la plana docente, del personal administrativo y la parte gerencial; a su vez mejorar la infraestructura y salvaguardar que sus procedimientos administrativos sean los más adecuados ante cualquier eventualidad. Por último impulsar alianzas estratégicas con otras marcas que se encuentren en el rubro educativo, deportivo, cultural, comercial, etc para poder tener mayor alcance de potenciales clientes. Con estas acciones se debe potenciar el capital intelectual en sus diversas dimensiones: humano estructural y relacional para así influir de manera relevante en la gestión educativa; porque en la medida que no se pueda realizar alguna propuesta de mejora el destino de dichas instituciones educativas sería complicado en los próximos años, lo cual generará pérdidas económicas, sociales y jurídicas.

Se considera al capital intelectual un bien intangible invaluable que produce las mayores ganancias y satisfacciones en las empresas, se tiene que ejecutar cambios desde la promotoría, la dirección, secretaría, asesores comerciales, los docentes, tutores y personal de mantenimiento. Es por estas situaciones que la investigación buscará evaluar en qué medida una adecuada administración del capital intelectual en la Institución Educativa impulsa una gestión educativa oportuna, en beneficio de la comunidad educativa, teniendo en cuenta los principios de sostenibilidad y rentabilidad de la organización. La tesis servirá como modelos de evaluación para aquellos interesados en investigar dicha relación en otros colegios o realidades a nivel local.

En referencia a la revisión de los trabajos previos internacionales se tiene a Urra, M. (2018) en su artículo de investigación titulada: “Capital intelectual y trayectorias de investigación de los docentes de la Facultad de Sociología de la Universidad Santo Tomás, Bogotá”, cuya metodología fue cuantitativa y la técnica utilizada fue la bibliometría, entendida como el cálculo y el análisis de los valores de lo que es cuantificable en la producción científica (Spinak, E. 1996), a través de distintas plataformas virtuales como:

Google Académico, Redalyc, Aposta (revista internacional de ciencias sociales), entre otros, nos manifiesta que quienes se han incorporado al programa de inversión y administración de capital intelectual, han producido investigaciones de alta especialidad gracias al fortalecimiento del capital intelectual en su facultad, al realizar una reingeniería y compromiso entre todos los actores involucrados. También Vidal, C. (2017) en su artículo de investigación titulado “Modelo de capital intelectual para la investigación en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana”, presentada a la Universidad de Costa Rica y publicada por la Revista de Actualidades Investigativas en Educación, en su estudio analítico situacional, cuya población a tener en cuenta fue la suma de estudiantes de 7 universidades, se extrajo una muestra de 79 estudiantes. La técnica utilizada fue el cuestionario con 57 ítems; propone la ejecución de un piloto sobre la administración del capital intelectual en investigación de los centros de estudios superiores del Caribe Colombiano, concluyendo que el modelo a proponer acerca de inversión por resultados va ser directamente proporcional a la calidad educativa de los futuros egresados de dichas universidades. A su vez Ortiz, M y Sardella, Y (2016) quienes han desarrollado su investigación titulada: “La Gestión de Capital intelectual en el área Docente y de Investigación para un Instituto Universitario de Tecnología”, publicada en la Revista Digital Espacios, buscan iniciar un programa de automatizado de capital intelectual en un instituto, involucrando a docentes, alumnos y administrativos, teniendo que recurrir al uso de las tic’s para la viabilidad del proyecto, que busca la optimización de los activos intangibles, siendo estos clasificados en: humano, estructural y relacional. Para la recolección de los datos se realizó lo siguiente: cotejo documental, observación directa y entrevistas. El instrumento aplicado en la investigación fue el diario de campo, luego de los resultados se concluye que el sistema propuesto tiene un alto índice de sostenibilidad y adaptabilidad, ya que los factores externos no influye en la ejecución de dicho programa, convirtiéndolo en perdurable con una adecuada gestión por parte de los responsables de la organización. Anteriormente los autores Topete, C., Bustos, E., Bustillos, E. (2015) en su investigación titulada: “Gestión del conocimiento para promover la productividad académica de los institutos tecnológicos en la sociedad del conocimiento”, presentada a la revista electrónica Sinéctica perteneciente a la Universidad Jesuita de Guadalajara, esta investigación fue de tipo cualitativa, se revisaron los indicadores de gestión de seis institutos tecnológicos seleccionados. Se utilizó la técnica de cuestionario y entrevista. La población utilizada han sido dos institutos superiores (alumnos, docentes y personal) en las cuales se han utilizado las técnicas mencionados líneas

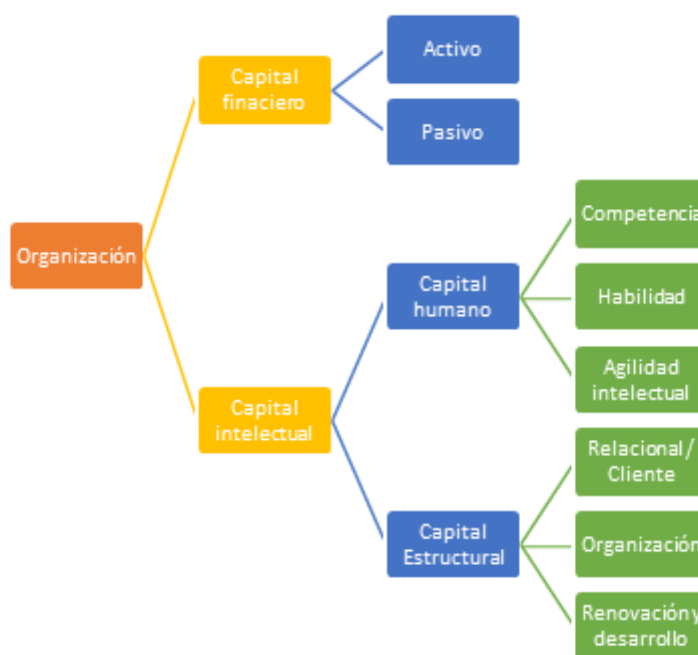
arriba. La muestra ha sido de 100 personas englobando a cada parte de la institución. Los resultados fueron positivos ya que se evidencia que los institutos tecnológicos trabajan de manera eficiente la gestión del conocimiento y tienen logros significativos. Plantean reducir la brecha entre la digitalización y el paradigma de educación clásica; a través de la promoción de capacitaciones constantes con mayor utilización de las Tic. La investigación fue experimental y concluyen que a mayor promoción de capital intelectual a través de capacitaciones e inversiones la brecha con la digitalización de la educación se acortará y mejorará la calidad de los productos académicos. Por último tenemos a Sosa, M. (2013) quien ha sustentado la tesis doctoral: “Capital intelectual en mercados de desarrollo, el caso de Paraguay”, buscó analizar de qué forma la gestión del capital intelectual y sus dimensiones afectan en el desarrollo empresarial del Paraguay, el diseño de investigación ha sido un modelo cuantitativo correlacional, cuya técnica usada en la recolección de datos ha sido cuestionarios en escala Likert que han sido aplicados a los conciudadanos de las empresas que laboran en la ciudad de Asunción. Los resultados refuerzan la hipótesis del autor al indicar que a mayor inversión en capital intelectual mejora la organización y a su vez tiene un impacto positivo en los índices de desarrollo económico del país.

En referencia a la revisión de los trabajos previos nacionales se tiene a Si buscamos un ámbito más macro tenemos la tesis de Eyzaguirre, L. (2017) cuya línea de investigación se basa en la universidad pública peruana cuyo título de su tesis es: “Influencia del capital intelectual en la mejora de la producción científica de la universidad pública peruana”. El objetivo fue reconocer el nivel de predominio del capital intelectual en la producción académica desde la percepción de los investigadores de las distintas universidades públicas en el 2016. Se ha utilizado una metodología cuantitativa, descriptivo correlacional. La población de la presente tesis son los 80 docentes de las siguientes universidades: UNMSM, UNI y la UNALM. Se ha realizado el acopio mediante una encuesta. De acuerdo al estudio se estima que a partir del 2020 hasta el 2030 la tendencia de producción científica en el sistema universitario debe ser positiva ya que se estima una mayor producción académica a través de la participación de los docentes de pre y post grado en programas de maestrías y doctorados. En esa misma línea tenemos a Guizado, L. (2017) quien en su tesis, titulada: “Gestión de conocimiento y capital intelectual en los docentes red 05 – UGEL 03 Lima, 2016”. La investigación de tipo cuantitativa básica correlacional, trabajó con una muestra de 102 docentes, de la UGEL 3; para el acopio de información se ha utilizado una encuesta en escala Likert, después del análisis de resultados se concluye un alto índice de correlación de

las variables estudiadas. También debemos mencionar a Pastrana, N. (2015), quien en su tesis doctoral titulado: “Modelo de Medición del Capital Intelectual en Carreras Acreditadas de Ingeniería Industrial del Perú”, presentada en la UNMSM propone un proyecto para optimizar la medición del capital intelectual, para ellos se ha tomado una muestra de 100 docentes, de 4 universidad acreditadas en la carrera de Ingeniería Industrial; la base de datos manifiestan que el capital intelectual se encuentra en un nivel predominante y cuya valoración fue 63,54%, teniendo el siguiente orden nominal: capital humano, estructural y relacional. Es así que propone el uso de las tic’s, para la medición y gestión del capital intelectual. Asimismo tenemos a Ruiz, M. (2016) quien en su investigación de tipo cuantitativa, descriptiva correlacional: “Capital intelectual y la fidelización de los clientes del colegio Unión de Ñaña, 2015”. Nos manifiesta la relación directa entre ambas variables llegando a la conclusión que una adecuada administración del capital intelectual elevará el índice de satisfacción del servicio por parte de los padres de familia, que a su vez se refleja en la fidelización de los clientes concretizado en las matrículas para el siguiente año. La técnica utilizada ha sido la encuesta en escala de Likert, encuestando a 222 clientes de la institución educativa. Por último mencionamos a Torres (2015) quien en su tesis: “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones públicas emblemáticas de la ciudad de Puno, 2014”, concluye la existencia de una alto grado de correlación entre la gestión educativa y la práctica docente lo que conlleva a describir la preparación adecuada de clases, la disciplina, el cumplimiento de horas y las actividades programadas generando resultados favorable en los alumnos de las instituciones investigadas. Con referencia a la recolección de datos se ha realizado el fichaje bibliográfico, resúmenes, transcripciones y la encuesta.

Al tocar el tema de capital intelectual tenemos el enfoque Skandia de Edvinson y Malone; el enfoque de mando integrado propuesto por Norton y Kaplan; por último el enfoque de Annie Brooking.

En el enfoque Skandia propuesto por Edvinson y Malone (1999), manifiestan que el valor oculto de la empresa no necesariamente les pertenece, es propio de los trabajadores (capital intelectual) utilizando la analogía con un árbol manifiesta: “...para que un árbol forme un tronco fuerte y dé muy buenos frutos depende necesariamente de sus raíces, si esas raíces que no son perceptibles a nuestros sentidos, si esas raíces han sido bien regadas y abonadas dan como producto final muy buenos frutos”; lo mismo sucede con el capital intelectual, las raíces son los conocimientos, prácticas y relaciones de nuestros trabajadores que nos dan un producto diferenciado pero que no es exclusivamente de la empresa, pero teniendo una adecuada gestión generarán los activos necesarios para que la organización crezca. Teniendo en cuenta este enfoque la compañía de seguros Skandia propone un sistema de medición de los índices de capital intelectual teniendo en cuenta 6 pasos propuestos por Edvinson y Malone: misionera, medición, liderazgo, informática, capitalización y futurización. Además se genera una división dentro de la organización:



Es así que para este enfoque la medición del capital intelectual se realizara mediante indicadores de satisfacción laboral, capacitación del personal, relaciones comerciales, capacidad innovadora, organización bien estructura. Por último se genera una confluencia de interrelaciones entre el capital intelectual y el financiero en sus distintas dimensiones.

En el enfoque de Annie Brooking (2000) la gestión del capital intelectual hace referencia a un proceso de reconocimiento, control, documentación y registro del capital

intelectual para agrupar a los activos intangibles dentro de la organización de manera sistemática y coherente. Define al capital intelectual como la agrupación de activos intangibles que generan activos en la organización. Además propone que el capital intelectual debe mantenerse en reserva y estrictamente confidencial, para la optimización en la gestión de recursos intangibles.

A su vez Norton y Kaplan (2002), en su enfoque de mando integrado para ellos la escuela clásica de la contabilidad financiera no incluye dentro de sus informes los costes de los bienes inmateriales, como: la invención de nuevos productos o servicios; la innovación de procesos; los conocimientos del personal; la fidelización de clientes y sistemas operativos, ya que no se les puede otorgar un valor numérico inmediato. Pero son importantes para el logro de resultados y la promoción de ventajas competitivas en el mercado. Debido a este dinamismo de mercado se propone brindar indicadores para gestionar de manera adecuada el capital intelectual y generar apuestas a futuro. En este enfoque confluyen 4 perspectivas, Norton y Kaplan (2002): financiero, clientes, procesos netos y formación y crecimiento. Se llega a la conclusión que la sinergia de estas 4 perspectivas generan una visión global sobre las propuestas y aplicación de estrategias empresariales de inversión para generar el crecimiento de la organización.

En su afán de gestionar el capital intelectual Stewart (1998) nos menciona un decálogo de principios en función a sus estudios realizados sobre capital intelectual: los capitales humanos y clientes no son propiedad de las organizaciones ya que son compartidas con sus empleados y proveedores respectivamente. Las organizaciones deben de fomentar el trabajo en equipo, para generar el aprendizaje social y potenciar el capital humano disponible. Los activos se crean en torno a las habilidades propias de los empleados convirtiéndose en las personas en priorizar futuras inversiones. El capital estructural debe ser controlado por los administradores, no debe convertirse en una traba para la generación de utilidades. El capital estructural debe servir de soporte para la creación de conocimientos y un catalizador de información. Los bienes físicos y financieros deben ser reemplazados por bienes intangibles como el conocimiento en beneficio de la organización. El trabajo intelectual es basa en el cliente, generando un flujo de ganancia recíproca para el cliente como el proveedor. Cada empresa debe reconocer su cadena de valor e identificar las ventajas y desventajas frente a su competencia. Debemos concentrarnos en el tránsito de la información más que en lo material. Cada dimensión del capital intelectual se refuerza siempre y cuando a

organización tenga un espíritu emprendedor e innovador e involucren a sus empleados en el crecimiento de la misma, valorando su capacidad creativa y sus conocimientos.

Es así que para poder definir capital intelectual debemos determinar el valor total de una organización, en un primer momento lo conforman los activos y pasivos de la misma para evaluar su situación financiera, dentro de ello notamos las propiedades, el mercado y balance monetario, pero un activo oculto que no necesariamente es propiedad de la empresa ha tomado relevancia en la última década, un bien intangible cuya denominación es el capital intelectual que si bien es cierto en el Siglo XXI ha tomado mayor importancia teórica con Edvinson y Malonne, Ross, Dragonetti, Brooking, Stewart entre otros pero sus orígenes los tenemos con Jhon Keneth Galbrieth (1969) al denominarlo como el liberador de los capitales por su eficacia, imaginación y técnica de generar nuevas riquezas. Se debe destacar la definición brindada Edvinson y Malone (1999), al conceptual al capital intelectual como el goce del conocimiento positivo, conocimiento empírico, interrelación con los usuarios y aptitudes profesionales que crean en una organización, distintas ventajas competitivas en el mercado. Para una cuestión didáctica los autores ejemplifican al capital intelectual, de la siguiente manera: “Una organización es como un árbol. Donde tienes una parte externa (el tallo, las frutas) y otra interna (las raíces). Si solo priorizas las frutas o el tallo, el árbol se va descomponer hasta secarse y morir. Para que el árbol se mantenga vigoroso necesita que sus raíces se encuentren sanas y fuertes. Es más si solo nos basamos en las frutas e ignoramos nuevamente las raíces estamos destinados a extinguir el árbol”. Entonces de acuerdo a la metáfora el capital intelectual es el valor oculto de una compañía el cual debe ser promovido, cuidado y sobretodo valorado para de ahí fortalecer la parte estructural y generar activos duraderos. Antes Brooking (1997), nos dice que el capital intelectual es la unión de activos intangibles. Esto no es nada nuevo, sino que ha estado presente desde la primera venta en la historia ya que se da mediante una buena relación entre cliente y vendedor lo que anteriormente se llamó fondo de comercio y es gracias al desarrollo de la tecnología y mecanismos de comunicación se enriquece dicho proceso. En la misma línea de Brooking, Wiig (1997) indica que el capital intelectual es todo bien o servicio producto de la agilidad intelectual de sus colaboradores con el fin de captar nuevos clientes a través de la innovación. De acuerdo a los estudios realizados por Stewart (1998), el capital intelectual es todo bien intangible de la organización que tiene como objetivo la producción de activos, por ejemplo: conocimiento, innovación, experiencia, etc. Estos conocimientos se han convertido en materia prima en las empresas ejemplo de ello está Microsoft, Apple, Kodak, etc. También

debemos mencionar a Peña y Ruiz (2002), para quienes capital intelectual es la sinergia de activos intangibles de la organización que a pesar de no estar producen ganancias a futuro, siendo el capital predominante el humano expresado en innovación, relación y otros, etc.

Para ir terminando Bradley (2003), menciona al capital intelectual como la habilidad catalizadora de conocimiento en recursos generadores de riqueza, tanto en las empresas como en las naciones. En esa tendencia también tenemos a Machado (2004), quien nos dice que el capital intelectual es un proceso cognitivo donde las ideas se sobreponen a las emociones, materializándose en estrategias de mercado, planes de acción, proyectos de calidad y enfoques de proceso. Otra definición es la brindada por Rivero (2009), manifiesta para quien el capital intelectual es la combinación, en otras palabras la sinergia de la experiencia, habilidad, destrezas, motivación y compromisos de los colaboradores aplicados al trabajo, que ha generado presencia en el mercado y un goodwill incomparable.

Posteriormente tenemos las definiciones bajo una perspectiva de gestión tal como lo indica Bueno (2013) para quien el capital intelectual es un mecanismo productor de conocimientos e innovación, desde el ámbito macroeconómica o microeconómica, es fundamental las actitudes sociales e incorporación y desarrollo de una cultura innovadora. Para ello Dumay (2013), sostiene que el capital intelectual es el recurso máspreciado de las organizaciones y debe de gestionarse de la mejor manera; mientras Archiblod & Escobar (2015) indica que el capital intelectual se presenta ante la sociedad como las capacidades que manifiestan las empresas para generar activos a partir de las dimensiones humanas, procedimental y relacional. Asimismo, Barrios (2017), considera que la administración del capital intelectual busca promover una cultura colaborativa, además genera espacios de discusión e interacción entre sus colaboradores, donde el único beneficiado es la organización. Po último para Sarur (2013), es el capital intelectual es la confluencia de bienes intangibles sumamente importantes para la organización, teniendo al conocimiento como agente catalizador de riqueza que se ve reflejado en los reportes financieros actuales y pueden tener mayor relevancia en un futuro. Por una cuestión académica y por consenso en los estudios realizados del capital intelectual, este se divide de acuerdo a lo plateado por Euroforum: humano, estructural y relacional.

La dimensión humana del capital intelectual, el capital humano, muchos autores consideran a la dimensión humana de capital intelectual a la parte primordial de toda organización ya que de ella dependen los nuevos productos y las ventajas competitivas de las

mismas en el mercado. Edvinson y Malone (1999) manifiestan que es el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes de los colaboradores para llegar a cabo tareas y objetivos de la organización, incluyendo en ella la capacidad creativa e inventiva de la organización. El capital humano surge de la interacción entre actitud, competencia, habilidad y agilidad intelectual. Es así que Marti (2003) concluye que el capital humano genera valor e impulsa la innovación en la organización. Mientras que para Morcillo (1997) el capital humano son las cualidades latentes y específicas que propias de una persona cuyo éxito se da en sus iniciativas profesionales. En esa misma línea Valenzuela (2005) nos habla del capital humano como la fuente de ideas e innovación que se desarrollan de acuerdo a las capacidades y competencias de cada uno de los trabajadores de la organización. Por último Perez (2000) define el capital humano como las habilidades individuales y experiencia de los trabajadores de la empresa para generar el incremento de la productividad y valor de la misma.

El capital estructural es definido por Edvinson y Malone (1999) como aquel activo propio de la empresa es todo aquello que queda en la organización cuando el trabajador se retira a su hogar y está conformado por la base de datos, los manuales de trámites y funciones, además de todo aquello que genere un valor organizativo. Por su parte Mena, Vasconez y Carguaytongo (2017) manifiestan que la dimensión estructural es la asociación de activos intangibles propia de la corporación, luego de haber realizado los procesos de sistematizar, capturar e internalizar los conocimientos. Su adecuada gestión permite ser el soporte del capital humano. A su vez Aguilera (2011) indica que el capital estructural está compuesto por los procesos de desarrollo e innovación, su estructura organizacional, procesos productivos, lo cuales sirven de apoyo para la administración de los miembros de la organización. También debemos mencionar la definición dado por Sveiby (2000) manifestando que todas las patentes, inventarios, base de datos y todo aquello que ayude a la organización administrativa es el capital estructural, pudiendo ser obtenido de manera interna o externa. Por último tenemos a Bontis (2009) quien incluye al capital estructural todos los intangibles no humanos, es decir la cultura organizacional, los procesos administrativos, procesos productivos internos hasta las áreas informáticas, quienes son el soporte del capital humano y relacional.

El capital relacional para Edvinson y Malone (1999) consideran que está conformada por las relaciones interpersonales que se generan entre la empresa y sus clientes. Por lo tanto resulta de vital importancia retener a los clientes para la rentabilidad a largo

plazo, teniendo en cuenta las alianzas como estrategias corporativas en la actualidad. Desde otra perspectiva tenemos a Petrash (2001) quien define al capital relacional como la sensación que tiene los clientes al momento de cerrar un negocio y se puede medir de acuerdo al índice de repetición de clientes, las alianzas interinstitucionales en el medio en el cual se desarrolla la organización. En ese sentido Berry (2015) indica que el auge de las compañías se basa en el índice de satisfacción de sus clientes y proveedores para mantenerse a un alto nivel competitivo frente a la competencia. Por último Sveiby (2000) define esta dimensión como la imagen que se proyecta a nuestros clientes, competidores y colaboradores, mientras la imagen o reputación de la organización sea admirable la organización tendrá éxito.

En la investigación para la variable gestión educativa, se ha considerado tres enfoques, de acuerdo a Carillo (2002): liderazgo pedagógico, participativo y transformacional.

El enfoque de liderazgo pedagógico, se basa en una gestión basada en el aprendizaje debe tener en cuenta todas las actividades que conlleva el mejoramiento de las acciones educativas por parte de los docentes y alumnos. Para Leithwood (2009) el enfoque del liderazgo pedagógico es una labor “reformadora”, puesto que las condiciones y metas no se mantienen constantes en el tiempo, sino van siendo alteradas de acuerdo a la realidad para mejoramiento de la práctica docente en el salón. El ejercicio de la dirección desde el enfoque de liderazgo pedagógico se evidencian dos perspectiva: una visión más clásica, donde los aprendizajes son una tarea y responsabilidad común u otra donde se quiere impulsar el ambiente democrática y el compromiso con la sociedad. A su vez los directores en conjunto con su equipo al asumir el liderazgo pedagógico se deben centrar en establecer una hoja de ruta para el progreso de los integrantes de la institución. Por su parte el enfoque de la gestión participativa, tiene mayor incidencia cada uno de los actores pertenecientes a la comunidad escolar y su influencia en los mecanismos de gestión. Debemos considerarlos como elementos activos con autonomía, poder de acción y voluntad. Bajo esta visión Loera (2006), manifiesta que la obligación, cooperación y convicción son primordiales en una adecuada gestión educativa, para ello toda la comunidad educativa debe de estar comprometidos con los objetivos de la institución educativa: generar una educación de calidad, para nuestros alumnos que permitan el cambio del entorno social donde se desenvuelven. Por último el enfoque de gestión transformacional, implica innovar preponderando el aprendizaje de los estudiantes, aplicando metodologías innovadoras que tengan en cuenta la base normativas,

la realidad social y la cooperación entre los actores educativos. En ese sentido Pozner (2001) manifiesta: "...es primordial repensar la gestión educativa con el fin de fortalecer el sentido y el valor de la convivencia escolar, lo que permitirá un nuevo concepto de escuela...". A su vez Fullan (2002) resalta la importancia del qué y cómo se deben realizar los cambios en la gestión educativa, para ello se debe involucrar a docentes, alumnos, comunidad, entre otros.

Acerca de la Gestión Educativa Carrillo (2002), nos manifiesta que: la gestión educativa genera y sostiene la institución, en sus ámbitos administrativos y pedagógicos, además en sus procesos internos de índole democrático, equitativo y eficiente, para el desarrollo de manera integral de los alumnos. A su vez el Minedu (2017) asocia la gestión educativa con la administración educativa, separando las vías administrativas de las vías pedagógicas. Actualmente esta visión ha cambiado, complementándose una a la otra en vías de promover una educación de calidad. Como menciona Sánchez (2013) el término gestión llevado a las instituciones educativas privadas o públicas ha generado la mejora en el proceso administrativo de los mismos. En ese sentido para Correa (2016) la gestión educativa es un modelo influenciado por la administración y gestión extrapolada al ámbito educativo, convirtiéndose en una herramienta necesaria para direccionar la institución donde se busque la formación integral de la persona, a su vez se integra de manera íntegra a la sociedad. Del mismo modo Torres (2014) lo define como las acciones realizadas con miras al logro de metas en un determinado tiempo y espacio, es la base para una óptima planificación; otra definición de gestión educativa es la brindada por la Unesco y el Instituto Internacional de Planificación Educativa –IIPE- (2000) para quienes la gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión educativa supone la interdependencia de: a) una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; b) prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno; c) juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; d) principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción; f) temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas. Asimismo Portugal (2018), al hablar de gestión no solo es la parte administrativa sino conocimiento y calidad de aprendizajes de las instituciones educativas y que la palabra gestión educativa debe englobar contextos cultural, social, religioso y valóricos, los cuales están dentro de la rutina de las personas dándole un sentido más holístico. Desde esa perspectiva para Sañudo (2006) la gestión educativa debe impulsar la interacción social, académica, afectiva de todos los miembros de la institución. Finalmente para Casassus (2000)

la gestión educativa busca administrar de manera responsable los recursos monetarios, humanos y sociales el logro de los objetivos trazados por parte de la dirección.

Se concluye que la gestión educativa permite a los directores generar una planificación adecuada para el año escolar, donde no solo se debe tener en cuenta a los estudiantes sino también a los docentes, al personal administrativo y todo el equipo que conforma la institución educativa, a su vez interacciones con la sociedad quienes han de ser los beneficiarios del proyecto educativo. Las dimensiones de la gestión educativa, Frigerio (2000), son: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

La dimensión institucional según Frigerio (2000) se manifiesta cuando la comunidad educativa desarrolla sus funciones en el marco de una organización, bajo normas y exigencias propias de la institución y el Estado generando una adecuada distribución de responsabilidades y trabajo dentro de la misma, por ejemplo: organigramas, uso de tiempos, distribución de tareas y responsabilidades. De acuerdo al Minedu (2017) esta dimensión manifiesta la organización de cada miembro de la comunidad educativa para una adecuada sinergia en favor de la institución. Tener en cuenta que esta dimensión nos brinda un marco general de la organización interna y externa de la institución, teniendo como línea de acción las políticas institucionales. Sin embargo Correa (2016) propone una misión orientadora donde se requiere un liderazgo integral y colaborativo para direccionar al grupo humano involucrado con la institución; la dimensión institucional identifica las necesidades y fortalece las habilidades de cada miembro, orienta y toma decisiones en favor de la convivencia institucional. Por último, para Rico (2016), la dimensión institucional busca optimizar los proyectos internos para mejorar las acciones pedagógicas, directivas, administrativas y comunitarias que en esta dimensión confluyen.

La dimensión pedagógica para Correa (2016) se fomenta y potencia lo académico dentro de la calidad educativa, donde los diseños curriculares, la didáctica en el aprendizaje, la evaluación e innovación de los recursos metodológicos permite valorar la especialización y compromiso del maestro con el fin académico pedagógico. De acuerdo al Minedu (2017) esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer institucional educativo el cual se refleja en: la enseñanza – aprendizaje, donde se incluye actividades como: planificación de la malla curricular, elaboración de técnicas metodológicas y didácticas, la estimación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Asimismo Frigerio (2000)

indica que en esta dimensión se encuentran todas las actividades que refuerzan el vínculo del conocimiento y los procesos metodológicos.

La dimensión administrativa según Frigerio (2000) vincula las tareas para administrar de manera responsable cada uno de los recursos de la institución sean estos monetarios o no, tangibles e intangibles con el único propósito de lograr los objetivos trazados de acuerdo a la planificación por parte de los directivos o el Estado. Asimismo el Minedu (2017) manifiesta que en esta dimensión incluye la gestión de recursos humanos, materiales, económicos, seguridad, higiene, control de información, etc, dentro de la normatividad vigente en favor de la institución. Las acciones a realizar en esta dimensión son: gestión de personal, mantenimiento de los bienes muebles e inmuebles, aspectos documentarios, proyección de presupuesto y todo el manejo correspondiente a lo contable – financiero. No obstante para Correa (2016) esta dimensión requiere una visión sistemática de la organización, una interdependencia entre toda las áreas para así logra el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Esta dimensión se apoya en los principios de la administración: planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar la institución en conjunto con todas sus áreas.

Con referente a la dimensión comunitaria, esta dimensión de acuerdo Correa (2016), identifica necesidades y problemas del entorno social, para así gestionar propuesta de mejora, cuyo fin es fortalecer la convivencia y el vínculo socio afectivo dentro el entorno social. A su vez para Frigerio (2000) esta dimensión busca promover un trabajo mancomunado entre maestros, padres de familia, alumnos, autoridades locales, personal administrativo, en la toma de decisiones en beneficio de la institución.. No obstante Minedu (2017) hace referencia a la relación entre la institución con la comunidad de la cual forma parte, comprendiendo y conociendo sus necesidades y demandas sociales. Además de generar la participación e integración de sus miembros con la cultura comunitaria, fortaleciendo las relaciones con el entorno social e interinstitucionales por ejemplo: padres de familia, empresa, autoridades locales, organizaciones civiles, entre otros. Teniendo como único objetivo establecer alianzas estratégicas en beneficio de la comunidad educativa. Sin embargo Betancourt (2002) menciona que esta dimensión trasciende las fronteras del sistema educativo, ya que no solamente los profesores y el Estado son los únicos responsables del proceso educativo, sino también la sociedad como medio de acción y desenvolvimiento de cada agente educativo.

Luego de haber teorizado acerca de las variables a estudiar con sus distintas dimensiones, debemos desarrollar la pregunta general de nuestra investigación: ¿Cuál es la relación del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019? Además resolver los siguientes problemas específicos de la investigación: ¿Cuál es la relación de la dimensión humana del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019?, ¿Cuál es la relación de la dimensión estructural del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019? y ¿Cuál es la relación de la dimensión estructural del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019?

De acuerdo a lo mencionado en el marco teórico respetamos y fortalecemos los estudios, posturas y análisis de Edvinson y Malone (1999) al proponer el modelo Skandia que más adelante Euroforum logra delimitar en 3 dimensiones el capital intelectual, es por eso que hemos utilizado un instrumento que engloba a las 3 dimensiones del capital intelectual, a su vez otro instrumento que engloba las dimensiones de la gestión educativa con la finalidad de obtener una mejor medición de resultados y estos puedan ayudar a generar mejoras y recomendaciones en las futuras gestiones de cada institución educativa de la zona norte. Nuestra investigación es necesaria no solo para la Corporación Educativa Pamer, ya que al ser un muestreo probabilístico aleatorio simple permitirá extrapolar resultados para futuras investigación y el instrumento utilizado se acondicione a otras instituciones educativas de la zona que apliquen la gestión de capital intelectual. El presente trabajo de investigación tiene una implicación práctica, ya que se recomendará acciones inmediatas en favor de la gestión del capital intelectual y así generar conocimiento válido y confiable, la aplicación de dichas recomendaciones ayudará a resolver el problema de la investigación.

Por último para lograr cumplir con los objetivos de estudios se ha procedido a realizar la formulación de 2 instrumentos para medir las variables y su repercusión en la realidad a estudiar. Estos han sido elaborados y filtrados para luego ser validados por el juicio de expertos y su debido procesamiento mediante software especializados.

El objetivo general de la investigación es determinar el nivel de incidencia del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, en el período 2019. A su vez debemos tener en cuenta los objetivos específicos como: establecer el nivel de incidencia de la dimensión humana en la gestión educativa de la Corporación

Educativa Pamer, zona norte, en el período 2019, precisar el nivel de incidencia de la dimensión relacional en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, en el período 2019 y determinar el nivel de incidencia de la dimensión estructural en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, en el período 2019.

De acuerdo al entorno en el que se desarrolla la investigación la hipótesis general que debemos demostrar de acuerdo a la aplicación de los instrumentos es: existe implicancia entre el capital intelectual y la gestión educativa de la Corporación Pamer, zona norte, en el período 2019. Además reforzar la hipótesis general con las siguientes hipótesis específicas: existe implicancia entre el capital humano y la gestión educativa de la Corporación Pamer, zona norte, en el período 2019. Existe implicancia entre el capital relacional y la gestión educativa de la Corporación Pamer, zona norte, en el período 2019. Existe implicancia entre el capital estructural y la gestión educativa de la Corporación Pamer, zona norte, en el período 2019.

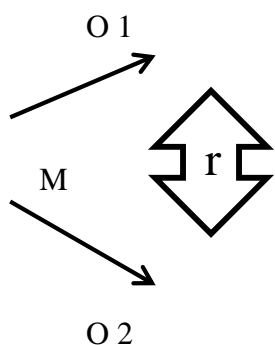
II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación se ubica en la investigación básica porque en un primer momento hemos descrito la variable de estudio y sus dimensiones, porque a su vez nos permitirá medir el nivel de incidencia del capital intelectual en la gestión educativa del Consorcio Peruano Americano - Franquicia Pamer.

De acuerdo con Valderrama (2013) el enfoque sobre el cual se realiza este estudio es el enfoque cuantitativo, porque usaremos la recolección y el análisis de los datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utilizando, además los métodos técnicos estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis.

La investigación corresponde al nivel descriptivo, siendo llamadas por otros autores investigación diagnóstica, ya que el problema a estudiar no supera dicho nivel. Tienen como objetivo reconocer el nivel de implicancia en que se relaciona ambas variables. En la investigación no se ha manipulado las variables a investigar, dado que los acontecimientos ya ocurrieron antes de la realización de la tesis, ya que de haberlo realizado los resultados no serían propios de la investigación. Por ende es una investigación *exposfacto* o retrospectivo, porque se basa en hechos que se han dado en un contexto determinado, colocándose como una investigación no experimental. El método utilizado en esta investigación ha sido el método descriptivo, que según Hernández (2010), el método descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir solo buscamos medir y recoger información de manera real e independiente sobre las variables de estudio. Es una investigación descriptivo correlacional llamado por otros autores investigación diagnóstica, como lo indica Hernández y Montero (2018) este tipo de investigación busca a través de la relación entre dos o más variables dentro de un entorno particular generar conocimiento, a su vez el diseño es no experimental de corte transversal, ya que no se han manipulado las variables y se han de analizar las relaciones de las variables en un momento determinado respectivamente.



Dónde:

M= Muestra.

O1= Capital Intelectual.

O2= Gestión Educativa.

R= Correlación entre las variables.

2.2. Población y muestra:

Según Valderrama (2013), “la población es el conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tiene atributos o características comunes, susceptibles de ser observados. Por lo tanto, se puede hablar de universo de familias, empresas, instituciones, votantes, etc.”. Para nuestra investigación tenemos una población de 100 docentes quienes laboran en las sedes de Villa Cruz y Gramadal, a los cuales se les ha aplicado los instrumentos realizados.

En el proceso de acopio de información se ha empleado la técnica de la encuesta, aplicada a una muestra de 80 docentes, han sido dos cuestionarios en escala Likert, tanto para la medición del índice de capital intelectual y gestión educativa en los docentes que laboran en el año 2019 en las sedes de Villa Cruz y Gramadal.

La siguiente muestra está determinada por un nivel de confianza del 95 % y un grado de significación del 5%. Aplicando la técnica del muestreo aleatorio simple, teniendo en cuenta la representatividad de la población, se obtuvo una muestra de 80 profesores como se puede verificar en el siguiente link: <https://bit.ly/2NJNc0u>.

2.3 Operacionalización de variable

Para Valderrama (2013) la variable posee una característica observable de cada persona, objeto o institución, y que al ser medidas varían cuantitativa y cualitativamente una en relación a la otra. A su vez define a la operacionalización de las variables como: “...el proceso mediante el cual se transforman las variables de conceptos abstractos a unidades de medición”. En la operacionalización de las variables se debe ser una herramienta efectiva para el acopio de datos de las 2 variables a estudiar, de modo que se capte su sentido y se adecúe al contexto. Para ello en la primera variable, capital intelectual su operacionalización se precisa en 3 dimensiones, 7 indicadores y 25 items tal como lo indica la tabla 1. Con

respecto a la variable gestión educativa se precisa 4 dimensiones, 9 indicadores y 29 ítems como se observará en la tabla 2.

Por lo expuesto la presente investigación ha hecho uso de una escala politómica en ambas variables cuya escala es Likert. A continuación se presenta la ficha técnica de ambos instrumentos cuya elaboración ha sido propia.

Tabla 1: Operacionalización de la variable capital intelectual

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Niveles y rango
Capital humano	Innovación	1,2,3,4	Escala ordinal	
	Competencias	5,6,7,8,9,10	Nunca = 1	Bajo (25-58)
Capital relacional	Relaciones interinstitucionales	11,12,13	Casi nunca= 2	Moderado (59-92)
	Imagen organizacional	14,15,16,17	Regularmente= 3	Alto (93-125)
Capital estructural	Infraestructura	18,19	Casi siempre= 4	
	Organización	20,21,22	Siempre= 5	
	Liderazgo	23,24,25		

Tabla 2: Operacionalización de la variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y Valores	Niveles y rango
Institucional	Planificación de los documentos de gestión	1,2,3,4		
	Procedimientos pedagógicos	5,6,7	Nunca= 1	Inadecuado (29-48)
Pedagógico	Criterio de calificación	8,9,10,11	A veces = 2	
	Capacitación	12,13		
Administrativo	Organización	14,15,16,17,18,19	Siempre= 3	Aceptable (49-68)
	Asignación de recursos	20,21		
	Dirección	22,23,24	Escala ordinal	Adecuado (69-87)
Comunitaria	Convivencia	25,26,27		
	Responsabilidad social	28,29		

Se han empleado las siguientes técnicas de recolección de información, para Soriano (1996) citado por Valderrama (2013), señala que al referirse a las técnica e instrumentos para recopilar información como la de campo lo siguiente: “Que el volumen y el tipo de información cualitativa y cuantitativa que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema”. Para la recolección de datos de la presente investigación se empleará la técnica: de la encuesta, son dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert, tanto para la medición del índice de capital intelectual y gestión educativa en los docentes. El procesamiento de datos y las tablas de procesamiento de datos se ha utilizado el programa Spss en su versión 25 y Excel para analizar los resultados de las encuestas aplicadas, por ultimo técnica del fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas.

Por lo expuesto la presente investigación ha hecho uso de una escala politómica en ambas variables cuya escala es Likert.

Como todo instrumento de investigación según Valderrama (2013) debe de reunir dos característica: validez y confiabilidad. Ambas son de suma importancia en la investigación científica, porque los instrumentos que se van a utilizar deben ser precisos y seguro. Si estas herramientas de recolección de información son defectuosas nos llevarán a

resultados sesgados y a conclusiones equivocadas. Para ello el juicio de expertos los han desarrollado los siguientes docentes quienes luego de dar recomendaciones dieron por válido los dos instrumentos.

Tabla 3: Validez de contenido de por juicio de expertos de las instrumentos V1 y V2

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Dra. en Educación	Flor de María Sánchez Aguirre	Suficiencia
2	Dr. en Metodología	Carlos Sixto Vega Vilca	Suficiencia
3	Dr. en Gestión Educativa	Segundo Perez Saavedra	Suficiencia

La confiabilidad de los instrumentos se determinó usando el Alpha de Conbrach, siendo el más fiable si el valor se acerca a 1, teniendo en cuenta los valores estipulados por la Universidad César Vallejo, cuyo rango de fiabilidad debe ser mayor a 0.76; de acuerdo a nuestra prueba piloto del instrumento de la variable capital intelectual tiene una confiabilidad de 0,89 y la prueba piloto de la variable gestión educativa tiene una confiabilidad de 0.89, siendo ambos instrumentos válidos para la recolección de información para su posterior análisis.

III.- Resultados

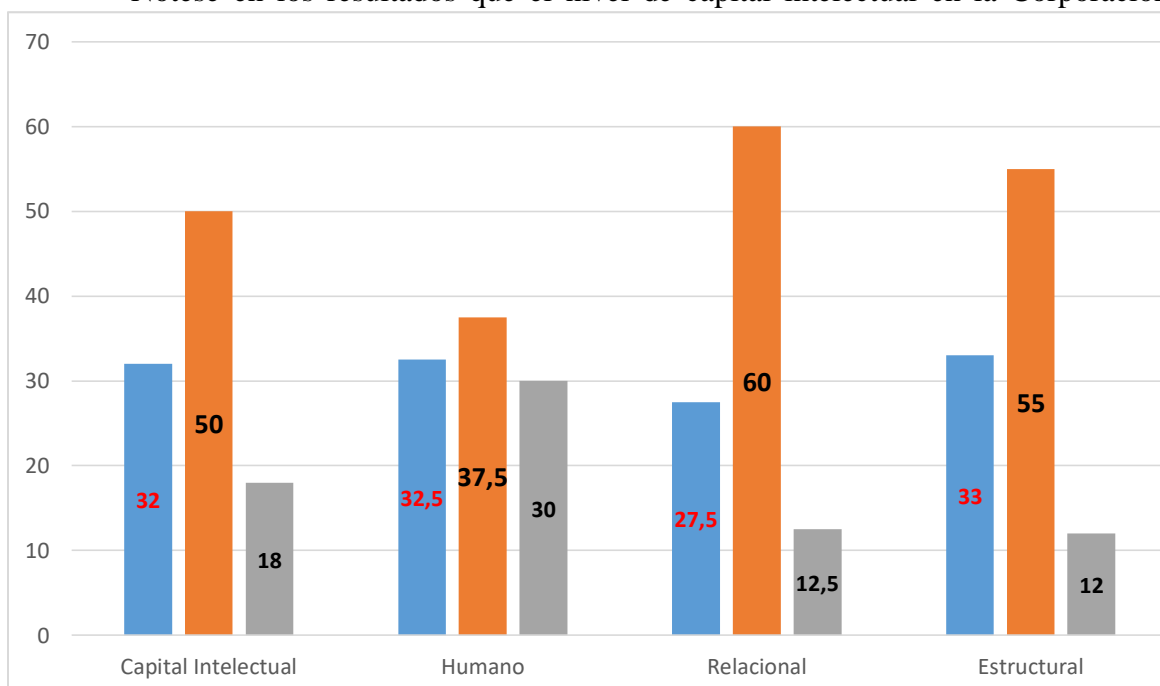
Las tablas y gráficos que se presentarán en el siguiente trabajo están en función a las variables de estudio: Gestión educativa y Capital intelectual.

Los resultados obtenidos se tabularon mediante el software SPSS versión 25 y EXCEL 2010. Así mismo, mediante los paquetes mencionados se cotejó la asociación estadística a través del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 4: Variable capital intelectual.

	Capital Intelectual	Humano	Relacional	Estructural
Bajo	32	32.5	27.5	33
Moderado	50	37.5	60	55
Alto	18	30	12.5	12
Total	100	100	100	100

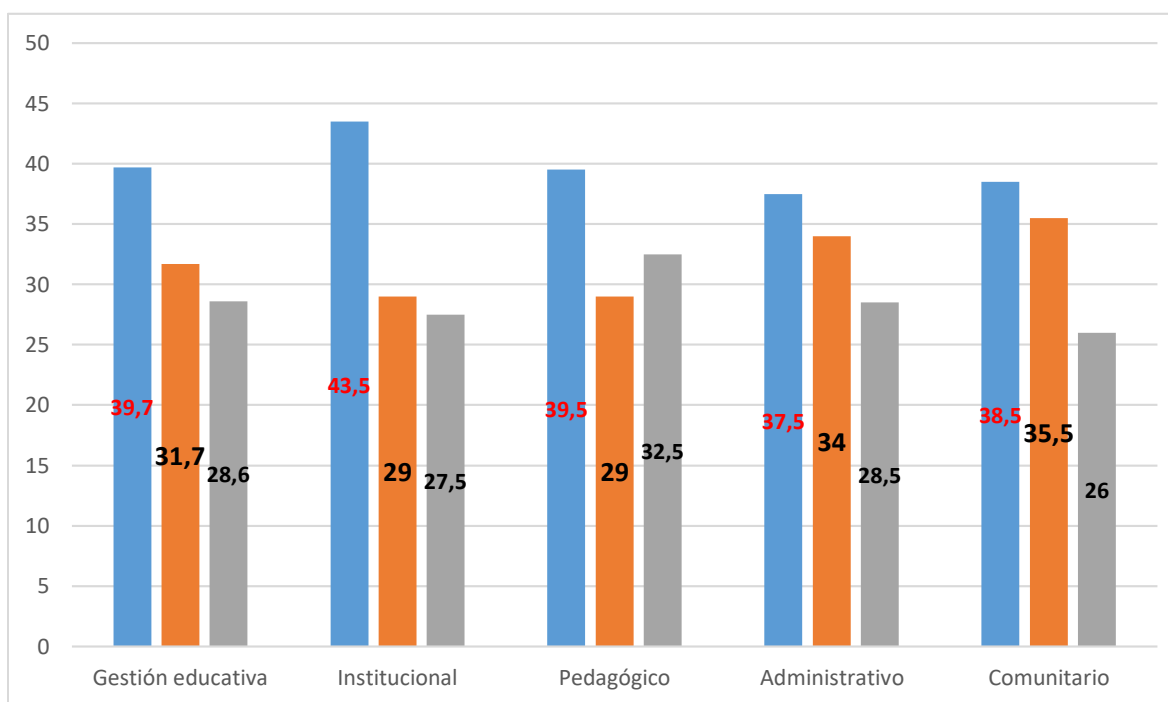
Nótese en los resultados que el nivel de capital intelectual en la Corporación



Pamer fluctúa entre los niveles bajo y moderado, lo que manifiesta su poco interés en gestionar el capital intelectual para un mejor resultado en sus metas anuales. El capital humano es una dimensión más baja de acuerdo a nuestras tablas, siendo conformado por los docentes, administrativos, promotores que viabilizan el proyecto educativo.

Tabla 5: Variable gestión educativa

	Gestión Educativa	Institucional	Pedagógico	Administrativo	Comunitario
Inadecuado	39.7	43.5	39.5	37.5	38.5
Aceptable	31.7	29	29	34	35.5
Adecuado	28.6	27.5	32.5	28.5	26
Total	100	100	100	100	100



De acuerdo a los resultados se evidencia que el nivel de gestión educativa de la Corporación Pamer es inadecuado, teniendo a la dimensión institucional como la más preocupante de las 4 dimensiones estudiadas.

Prueba de Hipótesis

Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

Tabla 6: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CAPITAL INTELLECTUAL	,251	80	,000	,852	80	,000
GESTIÓN EDUCATIVA	,391	80	,000	,622	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se estudia la prueba de Kolmogorov – Smirnov dado que la muestra es mayor a 50. El análisis se centra en el grado de significancia de la prueba mencionada. Si el grado de significancia es menor a 0.05 se entiende que no existe normalidad entre las variables estudiadas. Al tener un grado de significación igual a 0.00 se concluye que las variables no representan una distribución normal

Regla de decisión

- ✓ Rechazar H0 cuando la significación observada “p” es menor que $\alpha = 0.05$.
- ✓ No rechazar H0 cuando la significación observada “p” es mayor que $\alpha = 0.05$.
- ✓ Nivel de Significación
- ✓ El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el capital intelectual y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

H1: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

Tabla 7: Prueba de la correlación de Spearman para las variables gestión educativa y capital intelectual

		Capital Intelectual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	CAPITAL INTELECTUAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,361*
		N	80
	GESTIÓN EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	,361*
		Sig. (bilateral)	,020
		N	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

A partir de los datos obtenidos: $r=0.361$ y $Pvalor = 0.020$ y tomando en consideración como primer dato interpretado el del Pvalor, en principio, nótese que el dato mencionado es menor al grado de significancia, es decir, $Pvalor < \alpha$, tomando en cuenta la regla de decisión, entonces se concluiría lo siguiente: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir, sí existe relación significativa entre el capital intelectual y la gestión educativa de la corporación Pamer, zona norte, período 2019

Analizando la relación entre las variables, identificamos que el valor de r es de $0.361(r > 0)$, considerando que este varía entre -1.00 a $+ 1.00$ (correlación negativa y correlación positiva respectivamente) concluimos que la relación entre las variables estudiadas tienen una relación directa, es decir, mientras mayor capital intelectual haya, mayor será la gestión educativa.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación significativa entre el capital humano y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

H1: Existe relación significativa entre el capital humano y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre el capital relacional y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

H1: Existe relación significativa entre el capital relacional y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación significativa entre el capital estructural y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

H1: Existe relación significativa entre el capital estructural y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

Tabla 8: Prueba de la correlación de Spearman para las variables gestión educativa y capital humano, relacional y estructural

		Capital humano	Capital relacional	Capital estructural
	Coefficiente de correlación	0,840	0.241	.512
Gestión Educativa	Sig. (bilateral)	.045	.015	.041
	N	80	80	80

De acuerdo a los resultados de la prueba de correlación de Spearman se aceptan las hipótesis específicas propuestas en la investigación, habiendo una relación bilateral entre las variables capital intelectual y sus dimensiones con la variable gestión educativa, en la Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019.

IV.- Discusión

La investigación tiene como objetivo determinar la relación del nivel de capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019, para ello se ha recolectado información mediante un cuestionario aplicado a una muestra de 80 docentes en las sedes de Gramadal y Villa Cruz, cuyos resultados obtenidos a continuación se someten a discusión:

Se afirma la relación directa entre el nivel del capital intelectual y en la gestión educativa de la institución educativa, reforzando la teoría de los autores base Edvinson y Malone (1999) al afirmar que el capital intelectual es el bien oculto de toda organización, el cual produce activos en beneficio de la misma, en esa línea se puede concebir seguir el decálogo de recomendaciones brindado por Stewart (1998) para lo cual una organización debe invertir en el conocimiento, habilidades y actitudes de sus trabajadores para generar ventajas competitivas en un mercado de competencia monopolística; se tiene en claro que la educación no es un bien, sino un servicio el cual debe ser igualitario, pero en las organizaciones estudiadas tienen en cuenta la parte financiera para la sostenibilidad de su proyecto educativo.

De acuerdo al análisis estadístico se evidencia la preponderancia de la dimensión humana en el capital intelectual frente a la gestión educativa, siendo esto contrario a los trabajos de investigación de Urra (2018), Vidal (2017), Sardella (2016) y al mismo enfoque de Brooking (1997) para quienes la administración del capital intelectual debe basarse en la parte estructural, en otros términos se debe invertir en infraestructura y tecnología, para que mediante aplicación de software especializados se pueda tomar decisiones sobre la gestión del capital intelectual en una organización. Esta visión es contraria a la dada por Pastrana (2015) quien en su investigación sobre los modelos de medición del capital intelectual en las universidades peruanas, concluye que el principal activo de las universidad y organizaciones es el capital humano con un 63% de valoración, ya que se requiere de docentes y alumnos plenamente capacitados, motivados e innovadores para el desarrollo de las carreras acreditadas en ingeniería. Algo similar ocurre si comparamos nuestros datos con la tesis de Ruiz (2016) quien asocia el fortalecimiento del capital intelectual con la fidelización de clientes que a la larga se convierte en activas de algún colegio en Ñaña, del mismo modo prepondera el capital humano expresado en: docentes

altamente capacitados, personal administrativo empático, innovación curricular como eje fundamental de la gestión educativa con miras a la fidelización de los padres de familia.

Asimismo nuestros resultados respaldan lo mencionado por Bueno (2013) al manifestar que la gestión del capital intelectual es un proceso cuyo fin es la creación de conocimiento e innovación, propios de la institución educativa para el fortalecimiento de su gestión promoviendo una cultura cooperativa, de discusión e interacción de cada trabajador en beneficio de la organización tal como lo indica Barrios (2017). Todas estas afirmaciones producto del procesamiento de información concuerdan con Casassus (2000) al manifestar que la gestión educativa es la adecuada asignación de recursos financieros, sociales y humanos para el cumplimiento de los objetivos de la comunidad educativa. No se debe pasar por alto la parte pedagógica de la gestión educativa ya que esta debe englobar las estrategias de aprendizaje, experiencia pedagógica, etc para bienestar de la comunidad educativa, Portugal (2018). En un primer momento Minedu separa las vías administrativas de las pedagógicas en la gestión educativa de los centros educativos, con lo obtenido en nuestra investigación podemos afirmar que no es así, ambas acciones confluyen a diario en la toma de decisiones, planes de trabajo, estrategias de fortalecimiento educativo, un directivo debe tener en cuenta todas las herramientas de gestión, Casassus (2000), para una adecuada planificación de la institución.

El nivel de relación de las dimensiones estructural y relacional del capital intelectual entre la gestión educativa es significativa el cual de acuerdo a Correa (2016) debe verse como un todo que generará liderazgo en la institución y así lo demuestra los resultados de la tesis. Se colige que lo estructural y relacional influye considerablemente en la toma de decisiones de cualquier director, ya que son herramientas de soporte administrativo en la institución, Aguilera (2011), para el beneficio de la comunidad educativa.

La tesis ha probado de manera positiva la hipótesis general, al concluir que si tenemos correlación entre el nivel del capital intelectual y la gestión educativa luego de haber aplicado el Rho de Spearman teniendo un índice de correlación bilateral de 0.361. Asimismo las hipótesis específicas son validadas en la investigación, donde tanto el nivel de las dimensiones del capital intelectual: humana, relacional y estructural tienen

correlación con la gestión educativa con un Rho de Spearman de 0,840, 0,241 y 0,512 respectiva en la Corporación Educativa Pamer Puente Piedra, zona norte, periodo 2019.

V.- Conclusiones

Primero:

Luego de analizar los resultados se concluye que si existe una relación significativa entre el capital intelectual y la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019. A mejor gestión del capital intelectual habrá un mejor manejo de la gestión educativa en la institución, por los resultados $Rho= 0,361$

Segundo:

Se confirma la existencia de una relación significativa entre el capital humano y la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019. A mayor promoción del capital humano habrá un mejor manejo de la gestión educativa en la institución, por los resultados $Rho= 0,840$.

Tercero:

Se confirma la existencia de una relación significativa entre el capital relacional y la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019. A mayor promoción del capital relacional habrá un mejor manejo de la gestión educativa en la institución, por los resultados $Rho= 0,241$.

Cuarto:

Se confirma la existencia de una relación significativa entre el capital estructural y la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019. A mayor promoción del capital estructural habrá un mejor manejo de la gestión educativa en la institución, por los resultados $Rho= 0,512$.

VI.- Recomendación.

Primero:

Se recomienda elaborar todo un plan de gestión de capital intelectual a corto y mediano plazo en la Corporación Educativa Pamer para poder fortalecer el servicio, las relaciones interpersonales, la marca y sobre todo fidelizar a los padres de familia de la institución, ya que al fidelizarlos esto se transforma en activos para la organización, lo que hará sostenible la propuesta educativa.

Segundo:

Se recomienda fortalecer el sentido de pertenencia de cada uno de los colaboradores, a través de capacitaciones mensuales, programas de coaching educativo, beneficios corporativos con el fin de fortalecer nuestro ámbito institucional.

Tercero:

Se recomienda ser los promotores de relaciones interinstitucionales con empresas referentes en la zona norte como por ejemplo: gimnasios, academias de fútbol, teatro, etc o entidades municipales para brindar una imagen más institucional, dado que actualmente debemos generar ventajas comparativas con frente a nuestros competidores.

Cuarto:

Se recomienda una revaluación de los ambientes de trabajo para la mejora del servicio teniendo en cuenta lo siguiente: ventilación de salones, tecnología necesaria para los talleres de cómputo, integridad de los niños.

VII.- Referencia bibliográficas.

- Aguilera, S. (2011). El capital intelectual en la gestión del conocimiento de las universidades. Cuadernos de educación y desarrollo.
- Álvarez, I., Ibarra, M. & Miranda, E. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. Ra Ximhai, vol.9, núm.4. México.
- Barrios, R (2017). El capital intelectual como recurso generador de competitividad en las organizaciones. Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia.
- Betancourt, E. (2002). La gestión educativa ante la violencia intrafamiliar en estudiantes de básica primaria. Tesis de Maestría, Universidad de la Salle, Bogotá.
- Bontis, N. (2009). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Management decision.
- Bradley, K. (2003): «Intellectual Capital and the New Wealth of Nations II», Business Strategy Review.
- Brooking, A. (1997a): “the Management of intellectual capital”, long Range Planning. Vol. 30 Nro. 3
- Bueno, E. (2013). La gestión del conocimiento: nuevos perfiles profesionales.
- Carrillo, S. (2002). La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación.
- Cassasus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina. Santiago de Chile, Unesco.
- Correa, A. (2016). La gestión educativa un nuevo paradigma.
- Edvinson, L. y Malone, M. (1999). El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa.
- Edvinson, L. y Malone, M. (1999). El capital intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Barcelona, Gestión 2000.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1997); Intellectual capital. Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower, Harper Collins Publishers, Inc., 1ª ed.
- Euroforum (1998): Medición del capital intelectual. Modelo intellec. Euroforum. Madrid. Documento obtenido en internet: http://gestion del conocimiento.com/modelo_modelo_intelect.htm (marzo 2001).

- Eyzaguirre, L. (2017). Influencia del capital intelectual en la mejora de la producción científica de la universidad pública peruana. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Farfán, A., Mero, O. & Sáenz, J. (2016). General Considerations about educational management. Manta, Ecuador.
- Frigerio, G. (2000). Propuesta de dimensiones para la gestión educativa. Las instituciones educativas. Flacso, Argentina.
- Galbraith, J. (1997). Historia de la economía. Buenos Aires – Argentina.
- García, L. (2012). Sociedad del conocimiento y educación. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Madrid.
- George, D. y Mallery, P. (2016). Ibmsspsstatistics 23 Step By Step: A Simple Guide and Reference .14 Ed. New York Taylor y francis.
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J & Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica.
- Guizado, L. (2017). Gestión de conocimiento y capital intelectual en los docentes red 05 – UGEL 03 Lima, 2016. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6° Edición.
- Kaplan, R y Norton, D. (2002) Cuadro de mando integral (The Balanced Scorecard). Gestión 2000. Barcelona, 2° ed.
- Madrigal, E. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. Observatorio Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Martínez, L. (2012). Administración educativa. Red tercer milenio. México.
- Mena, C., Vásconez, H. & Carguaytongo, J. (2017). Intellectual capital from a theoretical review of published literatura. Recuperado: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/622>
- Ministerio de Educación (2017). Compromisos de gestión escolar y plan anual de trabajo de la institución educativa. Lima – Perú.
- Monagas, M. (2012). Intellectual capital and knowledge management. Cuba.
- Ortiz, M y Sardella, Y (2016). La Gestión de Capital intelectual en el área Docente y de Investigación para un Instituto Universitario de Tecnología. (Artículo de investigación). Venezuela.

- Pastrana, N. (2015). Modelo de Medición del Capital Intelectual en Carreras Acreditadas de Ingeniería Industrial del Perú. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Petrash, G. (2001). Gestión de los activos intelectuales, en Sullivan. Rentabilizar el capital intelectual: Técnicas para optimizar el valor de la organización. Barcelona.
- Portugal, J. (2010). La gestión educativa; una visión hacia la formación docente. Universidad de Santo Tomás. Colombia.
- Pozner, P. (2001). Gestión educativa estratégica. Santiago de Chile.
- Rico, A. (2016). Education management: toward optimization of teacher training in higher education in Colombia. *Sophía* 12(1).
- Román, N. (2005). Capital intelectual: Generador de éxitos en las empresas.
- Rous, J., Roos, G., Dragonetti, N. & Edvinson, L. (1997). Capital Intelectual. El valor intangible de la empresa. Paidós.
- Ruiz, M. (2016). Capital intelectual y la fidelización de los clientes del colegio Unión de Ñaña, 2015. (Tesis Maestría). Universidad Peruana La Unión.
- Sánchez, A., Melián, A. & Hormiga, E. (2007). El concepto de capital intelectual y sus dimensiones. Universidad de las Palmas, España.
- Sánchez, M. (2012). El capital intelectual y su relación con diferentes gestiones: estudio teórico – conceptual. *Redalyc* Vol.13.Nº3.
- Sañudo, L. (2006). La transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder. Jalisco, México.
- Sarmiento, S. y Román I. (2008). Propuesta de un modelo de capital intelectual para medir y gestionar los intangibles de las entidades públicas. Universidad de Granada.
- Sarur, M. (2013). La importancia del capital intelectual en las organizaciones.
- Sosa, M. (2013). Capital intelectual en mercados de desarrollo, el caso de Paraguay. (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca.
- Stewart, T. (1998), “La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual”. Recuperado:https://books.google.com/books/about/La_nueva_riqueza_de_las_organizaciones.html?id=QewAHzgWxfEC
- Sveiby, K. (2000). The intangible assets monitor, *Journal of human resource costing and accounting*.
- Tamayo, M. (1999). El Proyecto de investigación: Aprender a investigar.

- Tapia, M. (2015). El capital intelectual factor fundamental para la calidad de servicios y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Provincial de Puno.
- Topete, C., Bustos, E. & Bustillos, E. (2015). Gestión del conocimiento para promover la productividad académica de los institutos tecnológicos en la sociedad del conocimiento. (Artículo de Investigación). Universidad Jesuita de Guadalajara, México.
- Torres, E. (2014). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014- Perú.
- Unesco e IIPE Buenos Aires. Ministerio de Educación de la Nación Argentina (2000). Desafíos de la Educación. Módulo 1.
- Unesco e IIPE Buenos Aires. Ministerio de Educación de la Nación Argentina (2000). Gestión educativa estratégica. Módulo 2.
- Unesco y Minedu (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima - Perú.
- Urra, M. (2018). Capital intelectual y trayectorias de investigación de los docentes de la Facultad de Sociología de la Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia.
- Valderrama, S. (2013), “Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta”.
- Velasco, A. y Espinoza, J. (2017). A method for the Management of Intellectual Capital in Research Centers. Instituto Nacional de Investigaciones Agrícolas, Venezuela.
- Vidal, C. (2017) Modelo de capital intelectual para la investigación en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. (Artículo de investigación). Universidad de Costa Rica.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia							
Título: Capital intelectual y gestión educativa en la Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019. Autor: Leo Alexander Alcántara Atoche							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019?	Objetivo general: Determinar el nivel de incidencia del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, en el período 2019	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la gestión educativa de la Corporación Pamer, zona norte, en el período 2019..	Variable 1: Capital Intelectual; Edvinson y Malone (1999) definen al capital intelectual como la posesión de conocimiento, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales que dan a una organización una ventaja competitiva en el mercado. Es el valor oculto de una organización que debe ser promovida, cuidada y sobretodo valorado para de ahí fortalecer la parte estructural y generar activos duraderos.				
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación de la dimensión humana del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, período 2019?	Objetivos específicos: Establecer el nivel de incidencia de la dimensión humana en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, en el período 2019	Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el capital humano y la gestión educativa, existe relación significativa entre el capital humano y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, período.	Dimensiones Capital humano. Valenzuela (2005) nos habla del capital humano como la fuente de ideas e innovación que se desarrollan de acuerdo a las capacidades y competencias de cada uno de los trabajadores de la organización. Capital relacional. Sveiby (2000) define esta dimensión como la imagen que se proyecta a nuestros clientes, competidores y colaboradores, mientras la imagen o reputación de la organización sea admirable la organización tendrá éxito.	Indicadores Innovación Competencias. Relaciones interinstitucionales Imagen organizacional.	Ítems 1,2,3,4 5,6,7,8,9,10 11,12,13 14,15,16,17	Escala de medición Escala ordinal Nunca = 1 Casi nunca= 2 Regularmente= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	Niveles o rangos Bajo (25-58) Moderado (59-92) Alto (93-125)

<p>¿Cuál es la relación de la dimensión estructural del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019?</p>	<p>Precisar el nivel de incidencia de la dimensión relacional en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, en el periodo 2019</p>	<p>Existe relación significativa entre el capital relacional y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019.</p>	<p>Capital estructural Aguilera (2011) el capital estructural está compuesto por los procesos de desarrollo e innovación, su arquitectura organizativa, infraestructura, sistemas, procesos, liderazgo, etc que sirve de apoyo para la gestión de los miembros de la organización.</p>	<p>Infraestructura. Organización. Liderazgo.</p>	<p>18,19 20,21,22 23,24,25</p>			
<p>¿Cuál es la relación de la dimensión estructural del capital intelectual en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019?</p>	<p>Determinar el nivel de incidencia de la dimensión estructural en la gestión educativa de la Corporación Educativa Pamer, zona norte, en el periodo 2019..</p>	<p>Existe relación significativa entre el capital estructural y la gestión educativa de a Corporación Educativa Pamer, zona norte, periodo 2019..</p>	<p>Variable 2: Gestión Educativa; Carrillo (2002) para quién la gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional.</p>					
				<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de valores</p>	<p>Niveles o rangos</p>
				<p>1.- Institucional: Rico (2016), la gestión educativa es vista como un proceso orientado hacia la optimización de proyectos internos con el fin de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos,</p>	<p>Planificación de los documentos de gestión Procedimientos pedagógicos</p>	<p>1,2,3,4 5,6,7</p>	<p>Nunca= 1 A veces = 2 Siempre= 3</p>	<p>Inadecuado (29-48) Aceptable</p>

			<p>comunitarios y administrativos que en ella se movilizan.</p> <p>2.- Dimensión Pedagógica. Frigerio (2000) indica que en esta dimensión se encuentran todas las actividades que refuerzan el vínculo del conocimiento y los modelos didácticos, tales como: criterios de evaluación, modalidades de enseñanza, teorías de aprendizaje, etc.</p> <p>3.- Dimensión Administrativa. Correa (2016) esta dimensión requiere una visión sistemática de la organización, una interdependencia entre áreas para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Esta dimensión se apoya en planear, organizar, dirigir, controlar y coordinar la institución en sus distintos ámbitos de gestión</p> <p>4.- Dimensión Comunitaria. Betancourt (2002) menciona que esta dimensión trasciende las fronteras del sistema educativo, ya que no solamente los profesores y el Estado son los únicos</p>	<p>Criterio de Capacitación</p> <p>Organización de recursos Dirección</p> <p>Convivencia Responsabilidad social</p>	<p>8,9,10,11 12,13</p> <p>14,15,16,17,18,19 20,21 22,23,24</p> <p>25,26,27 28,29</p>	<p>Escala ordinal</p>	<p>(49-68)</p> <p>Adecuado (69-87)</p>
--	--	--	---	--	--	-----------------------	--

			responsables del proceso educativo, sino también la sociedad como medio de acción y desenvolvimiento de cada agente educativo.				
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo: Investigación tipo básica Alcance: Docentes sedes Pamer Gramadal y Villacruz Diseño: No experimental transversal descriptivo. Método: Cuantitativo	Población: 80 Docentes entre el nivel primario y secundario de la Corporación Educativa Pamer, zona norte. Tipo de muestreo: Probabilístico aleatorio simple. Tamaño de muestra: 80 Docentes entre el nivel primario y secundario de la Corporación Educativa Pamer, zona norte.	Variable 1: Capital Intelectual Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario escala Likert Autor: Elaboración propia Año: 2019 Ámbito de Aplicación: Sedes Pamer Gramadal y Puente Piedra	Programa informático: -SPSS 25 Análisis descriptivo -Tablas y gráficos Análisis inferencial Prueba de confiabilidad -Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \left[1 - \frac{\sum V_i}{vt} \right]$ Prueba de Hipótesis -Rho de Spearman				
		Variable 2: Gestión Educativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario escala Likert Autor: Elaboración propia Año: 2019 Ámbito de Aplicación: Sedes Pamer Gramadal y Puente Piedra					

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado Maestro (a):

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información acerca de la gestión educativa en la institución. Por favor, responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre las dimensiones de la gestión educativa. Responda marcando el casillero de la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

	1) NUNCA	2) A VECES	3) SIEMPRE	1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
Institucional						
1						
2					X	X
3				XX		
4					XX	
5						X
6						
7						
Pedagógica						
8					XXX	
9					XX	
10						XX
11						XX
12						
13				X		
Administrativa						
14					X	
15				XXX		
16						
17					X	
18				XX		
19				XX		
20					X	
21				X		
22				X		
23				X		
24				X		
Comunitaria						
25						
26						
27					XX	
28						X
29					X	

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Capital Intelectual

Edvinson y Malone (1999, p.28) definen al capital intelectual como la posesión de conocimiento, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales que dan a una organización una ventaja competitiva en el mercado. Es el valor oculto de una organización que debe ser promovida, cuidada y sobretodo valorado para de ahí fortalecer la parte estructural y generar activos duraderos.

Dimensiones de las variables: Las dimensiones han sido tomadas de la división realizada por Euroforum en 1990.

Dimensión 1:

Capital humano: Valenzuela (2005) nos habla del capital humano como la fuente de ideas e innovación que se desarrollan de acuerdo a las capacidades y competencias de cada uno de los trabajadores de la organización.

Dimensión 2

Capital relacional: Sveiby (2000) define esta dimensión como la imagen que se proyecta a nuestros clientes, competidores y colaboradores, mientras la imagen o reputación de la organización sea admirable la organización tendrá éxito.

Dimensión 3

Capital estructural: Aguilera (2011, p.37) el capital estructural está compuesto por los procesos de desarrollo e innovación, su arquitectura organizativa, sistemas, procesos, etc que sirve de apoyo para la gestión de los miembros de la organización.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Capital Intelectual

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Capital humano.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Innovación ✓ Competencias. 	Del 1 al 4. Del 5 al 10.	Bajo Moderado Alto
Capital relacional.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones interinstitucionales ✓ Imagen organizacional. 	Del 11 al 13 Del 14 al 17	Escala ordinal Nunca=1 Casi nunca= 2 Regularmente= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
Capital estructural.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Infraestructura. ✓ Organización. ✓ Liderazgo. 	Del 18 al 19. Del 20 al 22. Del 23 al 25.	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CAPITAL INTELECTUAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Capital humano								
1	La I.E motiva a que presente proyectos de innovación educativa	✓		✓		✓		
2	Promueve la innovación en sus alumnos	✓		✓		✓		
3	Su labor como docente genera mejor nivel académico en sus alumnos	✓		✓		✓		
4	Usted ha considerado plantear propuestas de mejora en la I.E	✓		✓		✓		
5	Sus competencias han sido potencializadas con capacitaciones.	✓		✓		✓		
6	Planifica sus actividades con anticipación para desarrollar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Su labor docente va de la mano con la búsqueda de información actualizada	✓		✓		✓		
8	Tiene usted la capacidad para solucionar problemas en la I.E	✓		✓		✓		
9	Tiene usted las habilidades de trabajar en equipo	✓		✓		✓		
10	Busca constantemente emprender nuevos proyectos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Capital relacional								
11	La I.E genera programas de salud, deporte, recreación, etc junto a otros actores de la comunidad.	✓		✓		✓		
12	La institución a la que pertenece tiene la habilidad de establecer convenios con universidades, negocios, municipalidades, etc.	✓		✓		✓		
13	Las alianzas establecidas gozan de sostenibilidad.	✓		✓		✓		
14	La propuesta educativa de la I.E proyecta exigencia y modernidad.	✓		✓		✓		
15	La propuesta educativa atrae a nuevos padres de familia	✓		✓		✓		
16	Consideras que las sugerencias de los padres de familia son vinculantes con la I.E	✓		✓		✓		
17	La I.E orienta sus actividades con visión a futuro.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Capital estructural								
18	Las instalaciones permiten desarrollar tu trabajo de manera adecuada	✓		✓		✓		
19	Cuentan con la tecnología necesaria para desarrollar sus sesiones de clases	✓		✓		✓		
20	Considera que la institución está jerárquicamente organizada.	✓		✓		✓		
21	La institución educativa promueve trabajar en forma colegiada.	✓		✓		✓		
22	La organización está preparada para asumir reformas curriculares.	✓		✓		✓		
23	El liderazgo de los promotores fortalece a la I.E	✓		✓		✓		
24	Intenta organizar a sus colegas para trabajar conjuntamente	✓		✓		✓		
25	Sus colegas lo consideran en muchos aspectos como un modelo a imitar.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: DR. FRANCISCO XAVIER FLORES DE MORA DNI: 09104533
Especialidad del validador: DR. EN EDUCACION

... de ... del 20...



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Gestión educativa

Carrillo (2002, p.63) para quién la gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional

Dimensiones de las variables: Las dimensiones han sido tomadas de la división realizada por Frigerio (2000).

Dimensión 1:

Institucional: Rico (2016, p.18), la gestión educativa es vista como un proceso orientado hacia la optimización de proyectos internos con el fin de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan.

Dimensión 2

Pedagógica: Frigerio (2000, p.12) indica que en esta dimensión se encuentran todas las actividades que refuerzan el vínculo del conocimiento y los modelos didácticos, tales como: criterios de evaluación, modalidades de enseñanza, teorías de aprendizaje, etc.

Dimensión 3

Administrativa: Correa (2016, p.86) esta dimensión requiere una visión sistemática de la organización, una interdependencia entre áreas para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Esta dimensión se apoya en planear, organizar, dirigir, controlar y coordinar la institución en sus distintos ámbitos de gestión.

Dimensión 4:

Comunitaria: Betancourt (2002) menciona que esta dimensión trasciende las fronteras del sistema educativo, ya que no solamente los profesores y el Estado son los únicos responsables del proceso educativo, sino también la sociedad como medio de acción y desenvolvimiento de cada agente educativo.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Gestión educativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Institucional	✓ Planificación de los documentos de gestión.	Del 1 al 4.	ESCALA ORDINAL Nunca= 1 A veces = 2 Siempre= 3 Inadecuado Aceptable Adecuado
	✓ Procedimientos pedagógicos.	Del 5 al 7.	
Pedagógica	✓ Criterio de calificación.	Del 8 al 11	Inadecuado
	✓ Capacitación.	Del 12 al 13.	
Administrativa	✓ Organización.	Del 14 al 19	Aceptable
	✓ Asignación de recursos.	Del 20 al 21	
	✓ Dirección.	Del 22 al 24	
Comunitaria	✓ Convivencia.	Del 25 al 27.	Adecuado
	✓ Responsabilidad social.	Del 28 al 29.	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Institucional							
1	La I.E toma en cuenta nuestras apreciaciones en la elaboración del PAT.	✓		✓		✓		
2	Participa activamente en reuniones para el logro de las metas trazadas.	✓		✓		✓		
3	Se realiza una revisión periódica de la visión y misión de la I.E.	✓		✓		✓		
4	Se programan reuniones para la mejora de P.E.I.	✓		✓		✓		
5	Se promueven reuniones técnico pedagógicas para la mejora en nuestra labor docente.	✓		✓		✓		
6	Busca que sus estudiantes sean mejores personas (académicamente, conductualmente y emocionalmente).	✓		✓		✓		
7	Se siente satisfecho con su labor docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica							
8	Conozco los criterios de evaluación de los aprendizajes de mi institución educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los objetivos y contenidos de sus sesiones de clases toman como referencia el PCI.	✓		✓		✓		
10	Incluye elementos de autoevaluación en el desarrollo de su materia.	✓		✓		✓		
11	Ha utilizado distintas estrategias de evaluación en beneficio de sus alumnos.	✓		✓		✓		
12	Me capacito constantemente para mejorar mi labor educativa	✓		✓		✓		
13	Considero que la institución ha gestionado capacitaciones docentes para la mejora de mi desempeño	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Administrativa							
14	Tengo claridad sobre la organización de la Institución Educativa y los roles de todos sus actores.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Conoce la organización estructural de la I.E.	✓		✓		✓		
16	La I.E. fomenta el diálogo asertivo entre sus docentes.	✓		✓		✓		
17	Se han gestionado talleres técnico pedagógicos en su organización.	✓		✓		✓		
18	Se ha involucrado con el cumplimiento de las metas anuales de su organización.	✓		✓		✓		
19	Planifica y gestiona sus actividades de acuerdo a la agenda institucional.	✓		✓		✓		
20	La I.E asigna una partida presupuestal para incentivos a sus docentes	✓		✓		✓		
21	La I.E. optimiza de manera adecuada los tiempos de los docentes.	✓		✓		✓		
22	La dirección delega funciones de manera equitativa entre sus docentes.	✓		✓		✓		
23	La dirección impulsa y promueve el desarrollo pleno de sus docentes.	✓		✓		✓		
24	Existe una planificación a futuro por parte de la I.E	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Comunitaria							
25	Identifico las necesidades sociales que requiere el entorno de mi institución educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Se involucra a los alumnos en programas de prevención de bullying o cuidado ambiental	✓		✓		✓		
27	Se involucra a los padres de familia en programas de prevención del bullying o cuidado ambiental	✓		✓		✓		
28	Su labor docente promueve derechos y deberes en sus alumnos	✓		✓		✓		
29	Considero que la propuesta educativa de la institución responde al entorno de nuestra comunidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. SANCHEZ SANCHEZ FELIX DE H DNI: 00104533

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACION

...14 de 11 del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. María Mercedes Castillo DNI: 09896463

Especialidad del validador: Psicólogo

.....de.....del 20..

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Vega Uliso Carlos SIXTO DNI: 09826463

Especialidad del validador: metodologo

.....de.....del 2019



Firma del Experto Informante.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: DR. PABLO SAavedra Serrano DNI: 75601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

.....de.....del 20.....

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: D. PABLO SAABVEDRA SORDO DNI: 25601051

Especialidad del validador: Psicología de la Educación

.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

“Año de la Universalización de la Salud”

CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa Pamer sede Villa Cruz, hace constar que:

El Br. Alcántara Atoche, Leo Alexander, ha realizado una encuesta de investigación sobre Capital Intelectual y Gestión Educativa a los docentes de la institución educativa, período 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Puente Piedra, 20 de Enero del 2020.



MARIA YSANDRA REYES HUAMANI
DIRECTORA



CEPA S.A.C.
"Consortio Educativo Peruano - Americano" S.A.C.

"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

La promotora del Consorcio Educativo Peruano Americano, franquicia Pamer sede Puente Piedra - Gramadal hace constar que:

El Br. Alcántara Atoche, Leo Alexander, ha realizado una encuesta de investigación sobre Capital Intelectual y Gestión Educativa a los docentes de la institución educativa, período 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Puente Piedra, 20 de Enero del 2020.

CONSORCIO EDUCATIVO
PERUANO - AMERICANO S.A.C.
CEPA

MARIZA ESCUDERO OLIVOS
GERENTE GENERAL

Anexo 5

Alfa de Cronbach: Capital Intelectual

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH																										
Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.																										
K:	El número de ítems																									
ΣS_i^2 :	Sumatoria de Varianzas de los Ítems																									
S_T^2 :	Varianza de la suma de los Ítems																									
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach																									
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Suma de Ítems
Sujetos	CAPITAL HUMANO										CAPITAL RELACIONAL							CAPITAL ESTRUCTURAL								
S1	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	92
S2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	103
S3	4	3	4	2	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	105
S4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	100
S5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	107
S6	2	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	100
S7	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	103
S8	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	114
S9	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	101
S10	2	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	85
S11	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	105
S12	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	96
S13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	114
S14	3	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	106
S15	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	90
S16	3	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	93
S17	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	2	4	3	4	95
S18	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	118
S19	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	88
S20	3	3	5	2	2	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	77
VARP	0.56	0.39	0.35	0.65	0.74	0.44	0.35	0.53	0.81	0.35	0.85	0.81	0.65	0.35	0.55	0.53	0.75	0.83	0.85	0.51	0.50	0.90	0.73	0.49	0.69	100.94
(Varianza de la Población)	ΣS_i^2 :	15.13																								
	K:	El número de ítems																								
	ΣS_i^2 :	15.13																								
	S_T^2 :	100.94																								
	α :	0.89																								
		$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_T^2} \right]$ $\alpha = \frac{3}{3-1} \left[1 - \frac{419}{914} \right]$																								

Anexo 5

Alfa de Cronbach: Gestión Educativa

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K: El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Items
- S_T^2 : Varianza de la suma de los Items
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Suma de Items	
Sujeto	INSTITUCIONAL					PEDAGOGICO					ADMINISTRATIVO					COMUNITARIA															
S1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	69	
S2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	75	
S3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	68	
S4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
S5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	78	
S6	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	57
S7	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	76	
S8	1	3	1	1	3	3	3	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67	
S9	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	74
S10	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	59
S11	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	67
S12	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	74
S13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	81
S14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	78
S15	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	71	
S16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
S17	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	80	
S18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
S19	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	52
S20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
YARP	0.40	0.35	0.53	0.51	0.34	0.13	0.21	0.16	0.35	0.23	0.29	0.25	0.63	0.21	0.35	0.33	0.49	0.25	0.35	0.79	0.34	0.24	0.25	0.23	0.24	0.43	0.51	0.05	0.34	67.23	

varianza de la

población) $\sum S_i^2$: 9.74

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de ítems 29

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Items 9.74

S_T^2 : La Varianza de la suma de los Items 67.23

$$\alpha = \frac{3}{3-1} \left[1 - \frac{419}{914} \right]$$

$\alpha =$ 0.89

Entre más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad

Anexo 6

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3365-2019-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 19 de noviembre de 2019

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **VEGA VILCA CARLOS SIXTO** de la Experiencia Curricular **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”** del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA CORPORACIÓN EDUCATIVA PAMER, ZONA NORTE PERIODO 2019

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **ALCANTARA ATOCHE LEO ALEXANDER**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación”*.

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado”*.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto”*.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis”*.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”**.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA CORPORACIÓN EDUCATIVA PAMER, ZONA NORTE PERIODO 2019**, presentado por el (la) Bach. **ALCANTARA ATOCHE LEO ALEXANDER**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **VEGA VILCA CARLOS SIXTO** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA CORPORACIÓN EDUCATIVA PAMER, ZONA NORTE PERIODO 2019**.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.