



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Capital intelectual y su influencia en la gestión por resultados de los colaboradores de la unidad ejecutora 307 Bellavista, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Flores Torres, Johannes (orcid.org/0009-0005-3659-6867)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ
2019

Dedicatoria

A nuestro creador, fuente de toda
sabiduría.

A mi amada esposa, por su apoyo moral y
espiritual en el logro de mis objetivos, por
brindarme su constante motivación
haciendo posible llegar a la meta con éxito
en la vida.

A mis colegas que tuvieron la amabilidad
de compartir sus sabios conocimientos
para la consecución y culminación de
nuestra investigación.

Johannes

Agradecimiento

A la asesora día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ella mi más profunda gratitud.

Y a todas aquellas personas que contribuyeron de alguna manera y dieron soporte a nuestra investigación, infinitas gracias a ellos.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables, Operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	25
3.5. Procedimiento.....	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel del capital intelectual en colaboradores de la Unidad ejecutora 307 Bellavista	28
Tabla 2.	Niveles de gestión por resultados en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista	28
Tabla 3.	Influencia del Capital Intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018.....	29
Tabla 4.	Correlacional de Pearson del Capital Intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018.....	30

Resumen

El presente estudio como propósito determinar la influencia del capital intelectual en la gestión por resultados. Estudio de tipo básico, cuantitativo, no experimental de diseño correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 109 colaboradores de las diferentes áreas de la Unidad ejecutora 307 Bellavista, y con una muestra conformado por 61 colaboradores. Como resultados en el capital tenemos un nivel alto 85.2% y un nivel medio con 14.8% en los colaboradores y en gestión por resultados tiene un nivel alto con 80.3% y un nivel medio de 19.7%, y en marco al objetivo general la influencia del capital intelectual en la gestión por resultados, por resultados se utilizó el estadístico correlacional de Pearson, evidenciándose un valor de $r = - 0,008$ y un nivel de significancia $p = 0,949$, lo que indica que la correlación estadística es nula. El estudio concluyó que no existe correlación entre la variable capital intelectual y la gestión por resultados, por tener un Rho de Pearson $r = - 0,008$ y un nivel de significancia $p = 0,949$, lo que indica que la correlación estadística es nula, rechazándose la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Capital intelectual, capital humano, gestión por resultados.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of intellectual capital on management for results. Basic, quantitative, non-experimental study with a cross-sectional correlational design. The study population was made up of 109 collaborators from the different areas of the executing Unit 307 Bellavista, and with a sample made up of 61 collaborators. As results in the capital we have a high level of 85.2% and a medium level with 14.8% in collaborators and in management by results it has a high level with 80.3% and a medium level of 19.7%, and within the framework of the general objective the influence of intellectual capital in management by results, by results the Pearson correlational statistic was used, evidencing a value of $r = -0.008$ and a level of significance $p = 0.949$, which indicates that the statistical correlation is null. The study concluded that there is no correlation between the intellectual capital variable and management by results, as it has a Pearson's Rho $r = -0.008$ and a level of significance $p = 0.949$, which indicates that the statistical correlation is null, rejecting the hypothesis research.

Keywords: Intellectual capital, human capital, management for results.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo o la cara organizacional deben adaptarse a los cambios ambientales continuos en el mundo. Del mismo modo, con la globalización del mercado y el desarrollo de una serie de tecnologías y comunicaciones, la organización debe determinar, mejorar, adaptarse y desarrollar ventajas competitivas y proporcionar servicios. (Román, 2005) dijo: "Hoy, la comunidad empresarial ha firmado a través del conocimiento, o lo mismo, para esas propiedades no materiales, tienen eventos profundos en una ventaja competitiva que una empresa puede tener" (No. 1 "(No P. 68) (p. 68). Es por eso por lo que debemos seguir, y la compañía del siglo XXI que espera lograr el éxito y la ventaja competitiva deben administrar y desarrollar capital intelectual interno para lograr sus objetivos.

Con este fin, es necesario que las organizaciones estén en las mejores condiciones dentro de estas organizaciones, a fin de otorgar importancia a la capacidad de todos los trabajadores en la organización y lo usan como una ventaja competitiva; por lo tanto, el campo de las estrategias de gestión de la gestión pública está establecido.

McBrinde (2011) dijo que "el gobierno efectivo, eficiente y confiable es importante en todo el mundo y es un factor estratégico que hace que el progreso sea aún más importante " (p. 13).

Es por eso por lo que, para obtener la ventaja competitiva, todos sus trabajadores están relacionados; por lo tanto, en el campo de la gestión pública, las estrategias de gestión pueden guiar las acciones de los actores públicos.

En la actualidad, muchas organizaciones no prestan suficiente atención a los problemas de capital y gestión intelectual. De hecho, si todas las organizaciones prestan toda la atención al tema, son los aspectos básicos del desarrollo estratégico de cualquier organización. Muchos problemas que surgen actualmente se evitarán en las organizaciones.

El fenómeno en constante evolución de la globalización ha creado una gran incertidumbre para el futuro debido a su impacto en las estructuras organizativas y administrativas. Para prosperar en la economía actual, los recursos humanos y estructurales deben ser más ágiles, gestionados a través de instrumentos

coordinados y complementarios implementados por las instituciones públicas. Estos cambios deben generar equidad social de manera sostenible, beneficiando finalmente a la población de un país.

Al reconocer el capital intelectual, refleja que se logra con fines de lucro a través de una cultura colaborada por todos los integrantes del organismo, lo que incide en la gestión del tiempo y de ciertos recursos, enfocándose en lograr los resultados de las acciones estratégicas definidas en un plan específico. Es difícil asumir que una institución tendrá éxito sin un plan de acción estratégico que esté alineado con las metas de la organización.

En el sector público, una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad es crucial, especialmente entre los miembros de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista. Desafortunadamente, la falta de esta base cultural puede tener un impacto negativo en la gestión de resultados y el cumplimiento de acciones estratégicas. La presente investigación reveló que muchos empleados de esta unidad no exhiben las actitudes necesarias hacia la gestión pública, funciones y responsabilidades, dando como resultado una respuesta inadecuada a las necesidades organizacionales. Una evaluación adicional destacó que algunos empleados carecen de la capacidad de aprender y adherirse a las regulaciones actuales. Adicionalmente, el gerente de operaciones también descubrió que muchos trabajadores no poseen la actitud deseada de atención al público y no se está maximizando el uso de la tecnología de la información.

Al mismo tiempo, los factores humanos de la organización deberían perder su reputación de la sociedad. Por lo tanto, debido a estos problemas, especialmente debido a las resultas logrados por la gerencia, el impacto de los capitales intelectuales y su impacto en la gestión de los resultados se evaluará como el propósito de este problema.

De lo mismo se destaca como problema de estudio ¿Cómo influye el capital intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018? Respecto con el problema específico, se formuló ¿Cuál es el nivel del capital intelectual en los colaboradores de la Unidad Ejecutora

307 Bellavista, periodo 2018? ¿Cuál es el nivel de gestión por resultados en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018?

El estudio planteó como justificación por conveniencia, permite describir y contactar al capital intelectual y a los gerentes por resultados, y el conocimiento de bajo nivel propuesto por los colaboradores de la unidad ejecutiva de Bellavista. Por qué es muy importante la investigación sobre temas y problemas de investigación, porque es el problema actual de Perú, a nivel de varios gobiernos; en el concepto de modernización nacional.

Relevancia social, generó que los esquemas gerenciales actuales permiten dar una mayor, entre ellos el capital intelectual y gestión por resultados, refleja el pensamiento de la organización y sus métodos de desarrollo, y requiere trabajadores conocedores con conocimiento en otros aspectos. Del mismo modo, el objetivo del concepto del proceso de compartir el éxito y el riesgo; y el equipo de trabajo organizacional de la organización.

Valor teórico, brinda la oportunidad de confrontar teorías e ideas de una forma u otra y, por lo tanto, brinda conocimiento tanto implícito como tácito para este estudio.

Como implicancia práctica, permitió como base para establecer políticas sobre el capital intelectual y estrategias para la gestión por resultados que poseen los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista. Así mismo, sirvió como modelo para incentivar a establecer políticas a partir de los puntos de vista normativos y operativos, en función al funcionario público.

Utilidad metodológica, generó una evaluación adecuada del capital intelectual en base a una metodología de medición a los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307, a través de recolección de datos e identificar los capitales humanos y capitales estructurales.

En cuanto a los objetivos del estudio, se formuló como objetivo general es conocer la influencia del capital intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018. En tanto, como objetivos específicos destaca conocer los niveles del Capital Intelectual en los colaboradores

de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, 2018. Valorar los niveles de gestión por resultados en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, 2018.

Asimismo, se planteó como hipótesis General H_i : El capital intelectual influye significativamente en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018. Como hipótesis específicas H_1 : El nivel del Capital Intelectual en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018 es medio. H_2 : El nivel de gestión por resultados y sus diferentes dimensiones en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018, es bajo.

II. MARCO TEÓRICO

En este acápite plantea los antecedentes, iniciando con Castillo (2007). Estudios no experimentales, el diseño es descriptivo y horizontal. La tecnología que uso es investigar y cuestionario como herramienta. La población de 35 gerentes de cuentas principales, la encuesta de cuestionario de estilo de dos escrutadores del censo de población. Concluye que identificaron los constituyentes de la administración de los capitales intelectuales de los trabajadores de las compañías de la industria farmacéutica, con énfasis en los capitales humanos, los capitales estructurales y los capitales relacionales, y obtuvo tendencias moderadas en las tres áreas evaluadas; al mismo tiempo, estas organizaciones industriales gestionan la formación, la experiencia y la capacidad Medidas de adaptación adoptadas; y el capital organizativo, innovador y de proceso necesario para alcanzar los objetivos.

Alama (2008). Estudio no experimental, el diseño es descriptivo. La muestra poblacional son 115 trabajadores encuestados. concluye que el valor estratégico del capital intelectual y, por lo tanto, ayuda a fortalecer un enfoque teórico anterior llamado "enfoque de las empresas basado en los capitales intelectuales" planteado por Reed y sus colegas en un artículo de 2006. Dicho punto de vista tiene como objetivo prevalecer a las trascendentales condiciones de recursos y la hipótesis de la capacidad y cuestiona los límites de su alcance teórico.

En cuanto a los estudios del nivel nacional, Suárez (2016). Estudio diseñado con tipología no experimental, con diseño descriptivo. Se realizó una encuesta a una muestra de 91 directivos y trabajadores, lo que representa una población de 480 individuos. El instrumento utilizado en la encuesta fue un cuestionario. El estudio se centró en los sistemas de controles internos en el Gobierno Local de Huaraz en el año 2014. Las resultas demostraron que el 64% de los respondieron las encuestas creía que los fines de los controles internos yacían previos, simultáneos y posteriores. Adicionalmente, el 73% afirmó que el municipio empleaba tipos de controles internos previos, simultáneos y posteriores. Aproximadamente el 59% de los encuestados identificaron las fases de planificación, ejecución y evaluación como las fases de control del control interno. Además, el 35% creía que los caracteres de los controles internos yacían consistentes con los principios del control interno y el 76% coincidía en que las nociones de los controles internos

incluían calidad, recursos y normativas. Finalmente, el 57% informó que tenía conocimiento de todos los componentes de los controles internos.

Flores (2014). De tipología investigativa cuantitativa relacionado-lateral y estudio diseñado no experimental descriptiva. Se contó con un total de 480 gerentes y trabajadores y un tamaño de muestra de 107; Los instrumentos fueron la escala de Likert. El estudio concluyó que, en el municipio de Huaraz en el año 2014, existía una correlación media del control interno de directivos y empleados y el desempeño gerencial.

Ninahumán (2016). Los datos se recopilaron a través de métodos de encuesta que emplean una herramienta de cuestionario, dirigidos a una población de 45 empleados. El estudio diseñado no experimental descriptiva. Con una puntuación de significación de 0,923, se observó una fuerte correlación positiva entre el capital intelectual y la productividad laboral.

En el nivel regional y local; el estudio de Rengifo (2011). Investigación básica, diseño descriptivo. Población y muestra de 86 estudios. Se concluye que las herramientas metodológicas del Command Council Club logran identificar los indicadores que componen el capital intelectual, lo que demuestra que las evaluaciones pueden apoyar la toma de decisiones en las empresas. Cuando se determina en base a los resultados alcanzados, mejorar la productividad, la satisfacción del cliente, la eficiencia, el trabajo en equipo y el desarrollo de productos, así como facilitar la implementación de la investigación, son efectos significativos de capacitar a los empleados para que perfeccionen sus conocimientos y habilidades para sobresalir en su trabajo.

Ramírez (2010). El diseño fue descriptivo. La muestra es 130. El resultado es SIMAPROCI - Sistema de Medición y Progreso de la Productividad y el Capital Intelectual. Contribuye a transformar la cultura laboral en un clima de trabajo de cooperación y compañerismo basado en una comunicación cierta y constante entre directivos, mandos intermedios y operarios encaminada a la consecución de objetivos en estos ámbitos. Ayuda a estandarizar los patrones de desempeño de todos los empleados y alinearlos con la misión, visión y valores de la organización. Promover la participación en programas de calidad para cambios tecnológicos u

organizacionales. Establecer medidas de mejora continua basadas en el compromiso y seguimiento mutuo.

En cuanto a esta teoría, establece en primer lugar que el capital es un constituyente de producción compuesto por bienes inmuebles, maquinaria o cualquier tipo de equipo propio que coopera con otros factores (principalmente mano de obra y productos intermedios) para producir bienes. Al respecto, Stewart (1991) señala que el concepto de capital intelectual se utiliza como sinónimo de activos intangibles, intangibles u ocultos y se está volviendo cada vez más popular (p. 46). A partir de ese día, han surgido diferentes conceptos de capital intelectual. Saint-Onge, (1996) afirma que "La suma de todo el conocimiento que una empresa tiene entre sus empleados que le da una ventaja competitiva... es el material intelectual: el conocimiento, la información, la propiedad intelectual y la experiencia que se puede utilizar para crear riqueza. " (p.106).

De acuerdo con (Haeckel, 2000, p. 62), cuando las empresas comienzan a descubrir que los estados financieros no reflejan técnicamente las variables de sustitución que crean valor y, en última instancia, son inciertas en el balance general. Es allí donde los elementos de calidad, prestigio y relevancia entran en la retina del mercadólogo y son abordados por el economista Kenneth Galbraith, quien en 1969 los nombró Capital Intelectual, que se define como los elementos que crean valor residual entre las empresas. Valor comercial y valor técnico contable de la empresa (Castro et al., 2009)

Los capitales intelectuales son conocimientos útiles, entendido de manera diferente a la escueta recopilación de datos, porque es capital humano estructurado para servir a un propósito específico, y también es conocimiento valioso porque a partir de él las empresas pueden crear valor y lograr rentabilidad. En la última década, el concepto de capital intelectual (C.I.) ha comenzado a adquirir una importancia innegable desde que Drucker propuso por primera vez la gestión del conocimiento a través de C.I. En los países desarrollados se ha convertido en el entorno en el que las empresas y organizaciones hacen negocios, y en los países menos desarrollados se ha convertido en una herramienta innovadora para mejorar el desempeño, por lo que no cabe duda de que estamos ante una verdadera revolución del conocimiento, que nos permite obtener

ganancias en cada nos permite usar los recursos organizacionales de manera efectiva herramientas que se poseen y se usan en el corto plazo.(Gonzalez, 2009, p. 98).

Los capitales humanos son las habilidades particulares, el conocimiento, las habilidades y la práctica de los trabajadores y gerentes del organismo. El capital intelectual es sin duda un técnica o activo que agrega valor a una organización en la era del conocimiento o posindustrial; incluye el capital humano; piense en ello como los talentos de las personas que trabajan en la unidad y la capacidad de acomodar al cambio y aprender continuamente.

Independientemente de la forma en que se identifiquen las distintas partes del capital intelectual, el capital humano siempre está presente, no solo por sus características, sino también porque es importante en la estructura y funcionamiento de cualquier empresa, etc. A veces en algunos, como la industria de servicios, más aún porque los trabajadores aquí son parte del producto que entrega (Castillo Ferrer & Leal Guerra, 2010, p. 78). El capital humano es considerado como un vinculado de recursos intangibles propiedad de los miembros de una articulación. El capital humano circunscribe los siguientes indicadores: destrezas, actitud, flexibilidad intelectual (Chatzkel & Saint-Onge, 2008, p. 31).

Se debe tener en cuenta que se denominan habilidades al conjunto de cualidades que posee una persona y que le permiten realizar acciones efectivas en un determinado campo, también significan la capacidad de los colaboradores para hacer uso de sus sapiencias, habilidades y conocimientos especializados. uso para la organización. Actitud de una persona, forma de hacer las cosas, comportamiento personal mientras hace las cosas. Se manifiesta en el comportamiento, motivación, desempeño y ética de los empleados de la organización (motivación y liderazgo).

La agilidad intelectual para crear valor para la organización mediante la aplicación de nuevos conocimientos o descubrimientos para convertir ideas en productos y servicios. (Las capacidades de los integrantes de la organización para la "sabiduría mental", la innovación y las habilidades empresariales, la adaptabilidad y la creación de sinergias, etc.).

Este conjunto de recursos intangibles se define como competencia y valor; Para comprender lo importante del capital humano en la compañía desde a partir del enfoque económico, asimismo desde el enfoque de la gestión de los RR.HH., se debería tener en consideración que las organizaciones están en constante cambio, en lugar de permanecer estáticas y resolver problemas están en constante desafío de diferentes maneras.

El capital humano surge porque las empresas necesitan herramientas de alta tecnología para apoyar la producción, ya que, si no lo gestionamos con la ayuda de recursos altamente calificados con la adición de conocimiento, no podemos lograr las metas deseadas ni con la última tecnología y valor. para la organización.

En un momento dado, las organizaciones establecen metas a corto, mediano y largo plazo no solo para sobrevivir, sino también para reinventarse. Cada factor de producción debe trabajar de manera eficiente para lograr estos objetivos. Aquí los recursos humanos son considerados como capital humano y lo más importante para poder analizar cómo pueden mejorar sus capacidades para que puedan cuidarse a sí mismos entregando lo mejor de cada uno de ellos.

El capital estructural consiste en todos los recursos intangibles que crean valor que se encuentran en la propia organización, es decir, los recursos que permanecen en la organización cuando los empleados "se van". Estas son las siguientes métricas, sistema, estrategia, estructura y cultura (Saint-onge, 1996, p. 26). Donde incorpora elementos como el sistema, sustentada en tecnologías de la información y Sistemas de interconexión.

La estructura, basada en las organizaciones, propiedades intelectuales, tecnologías, herramientas métodos de apoyo, técnicas de captura de conocimientos. La estrategia, sustentada en los procesos de gestión.

La cultura corporativa ve la cultura como un componente crucial de la filosofía de gestión, ya que nutre, educa y mantiene el capital humano. Esta ideología pone énfasis en la tecnología como herramienta indispensable para generar valor, más que en la tecnología en sí misma, ya sea un activo físico o virtual. El uso adecuado de la tecnología por parte de la organización desbloquea sus posibilidades ilimitadas.

Es difícil imaginar que las empresas operen sin computadoras, correo electrónico o software de administración en el mundo actual. El valor de la tecnología de la información es universalmente reconocido, y las organizaciones invierten grandes sumas en el desarrollo de sistemas, equipos informáticos y software. . (Hernández, 2003, p. 76)

Es crucial tener cuidado al evaluar si las inversiones realmente otorgan una ventaja competitiva. No es raro que las empresas muestren cifras significativas de tales activos en sus balances, solo para descubrir que contribuyen poco a la creación de "valores ocultos". Esto se puede atribuir a la tecnología incompatible o la complejidad que no se ajusta a las necesidades de la organización o incluso a la falta de conocimiento sobre la verdadera utilidad del activo.

La inversión en tecnología no es solo una cuestión de gastar más dinero, se trata de gastar sabiamente. Al hacerlo, una entidad puede optimizar sus actividades, agilizar las operaciones y generar beneficios que se reflejan en el desempeño de sus recursos. La clave es invertir bien en lugar de simplemente invertir más (Susana & Zanatta, 2013, p. 65).

Con las opiniones del punto de vista del cliente, permite determinar que el departamento de negocios competirá por clientes y áreas de mercado basadas en el mercado. La estrategia proporcionará un ingreso financiero de mayor categoría (Sant-Onge, 1996).

Nadie duda de si los clientes satisfechos pueden continuar con seguridad en la empresa. Esto también constituye la razón de cómo adquirir empresas que son más altas que su valor, pueden reconocer los activos netos .

El capital intelectual es estratégico, lo que nos permite considerar su evaluación para verificar su consistencia y tener en cuenta los estándares de evaluación propuestos. Con este fin, revisaremos la aplicación de modelos de medición de capital intelectual (Marquez, 2008, p. 23).

El modelo de medida de los capitales intelectuales según Saint-Onge, (1996), son motivos por las cuales la compañía utiliza modeladores de medida de los capitales intelectuales; es identificarlos porque compone un "capital oculto" porque indica

que no puede administrar el contenido que no se puede administrar y no se puede medir (p 54).

El capital intelectual posee tres constituyentes: el primero es el capital humano, que se refiere a la capacidad personal para proporcionar soluciones de clientes; capital estructural, que cumple con la demanda del mercado de la organización; el capital consta de cuatro elementos: sistema, estructura, estrategia y cultura "(Saint-Onge (1996 p.90).

En primer lugar, la evaluación estratégica del capital humano son los recursos intangibles de otros tipos de capital intelectual. Sanny (1996). Se señala que este es un conjunto de recursos intangibles propiedad de miembros de la organización ". Esto puede ser tres tipos (p.90).

En segundo lugar, es la capacidad de realizar diferentes conocimientos, habilidades y habilidades), que a su vez es un conjunto de atributos que tiene una persona y les permite formular una acción efectiva en un cierto campo.

Inteligencia y agilidad (las destrezas de los integrantes de la organización son "espíritu rápido", innovación y planificación empresarial, y la adaptación y creación del papel sinérgico). Este conjunto de recursos intangibles se determina como habilidad y valores.

Las sapiencias, las destrezas y las virtudes que poseen los trabajadores suelen escasear y difíciles de imitar. Estos atributos son distintivos ya que se derivan de sus experiencias individuales, personalidad, elecciones y contexto.

Saint-Onge (1996) afirma que el capital humano especializado no se puede comercializar en el mercado, lo que requiere que las empresas lo construyan ellas mismas a través del aprendizaje y la capacitación basados en el trabajo. Sin embargo, la alta tasa de movilidad laboral disminuye la diversidad de la dotación de capital humano, lo que inevitablemente limita las perspectivas de lograr ganancias excepcionales.

La adaptabilidad del capital humano es fundamental para determinar su valor para la fuerza laboral de una empresa. Alineándose con los fines de la compañía y el clima de trabajo, el capital humano sufre una transformación, adecuándose mejor

al puesto de trabajo. En última instancia, la producción de trabajo eficiente se logra mediante la utilización del capital humano.

Los capitales humanos específicos son muy pocos. Las personas que son difíciles de hallar en los mercados laborales, individuos que tienen habilidades hechas a régimen de acuerdo con los requisitos de la compañía, porque estas son capacidades muy específicas (saint-onge, 1996).

Estos recursos deben saber cómo están relacionados entre sí, y como calificaciones profesionales, el conocimiento y las características relacionadas con el trabajo se utilizan en el entorno empresarial.

Saint-onge (1996) mencionó que la capacidad no se limita a coordinar un conjunto de recursos, sino también limitado a los valores personales. Estos valores combinan la interacción compleja entre las personas y otros recursos. "Capacidad (conocimiento, habilidades y habilidades) y actitud (motivación y liderazgo) (p.90).

Métricas del Capital Humano: Saint, onge (1996), el capital humano manifiesta que los miembros de la organización son un recurso invisible. Al evaluar a cada gerente en cada campo basado en la organización, esto puede generar evaluación. Esto puede ser conocimiento, habilidades y destrezas, motivación, capacidad, capacidad de liderazgo de la organización y la capacidad es "espíritu rápido" (p. 106), iniciativa de innovación y comercial.

La evaluación estratégica del capital estructural es "esas tecnologías, métodos y procesos de organizaciones, sistemas, estructuras, estrategias y operaciones culturales, es decir, es básicamente un elemento" (Siant-Onge, 1996, p. 96).

Esto significa que el capital estructural puede permitir tareas eficientes y efectivas, por lo que el capital humano puede hacer lo mejor posible, y luego la capacidad organizativa de la compañía satisface la demanda del mercado.

Saint-onge, (1996) lo describe como: Sistema (Conjunto de técnicas de la información y Sistemas de interconexión), puestos que estos brindan a la organización un acceso rápido a la información y un mejor uso de los tiempos.

La estructura compuesta por estructura organizacional, propiedad intelectual, tecnología, proceso de soporte de herramientas y proceso de captura de conocimiento. La estrategia (proceso de gestión) es un conjunto de acciones de planificación del sistema para lograr un cierto propósito o tarea. Cultura (concepto de gestión, cultura corporativa), incorporar, habilitar y mantener el capital humano. (p. 90)

Las personas con objetos de valor en la empresa no representan la ventaja competitiva, porque las personas necesitan medios suficientes, como hardware, sistemas de información, práctica organizacional, infraestructura innovadora, etc., para que pueda satisfacer e implementar el conocimiento de su trabajo. Y la creatividad, concluimos que el desenlace del capital es todos los activos que constituyen una forma de dinero.

El capital estructural es pertenencia de la compañía porque pasa o se convierte en una regla secundaria cultural, y parte de sus características, incluso si las personas lo dejan, todavía existe en la organización” (Siant-Onge, 1996, p. 93).

Cuando la comprensión tácita del trabajador y de los equipos de una empresa es explícito, normalizado y asimilado por la empresa, se convierte en capital estructural. En otras palabras, incluye el sistema informativo y comunicativo, el conjunto de técnicas aprovechable, procedimientos laborales, las patentes y la sistematización de la administración. Los capitales estructurales ofrece más estabilidad a una empresa que el capital humano. Por lo tanto, tiene un tremendo significado.

Cuando se trata del modus operandi de una organización, el capital estructural abarca los aspectos intangibles que le dan forma. La cultura es uno de esos aspectos; vincula los valores y convicciones de los individuos dentro de la organización y, por lo tanto, crea un sentido de unidad. Esto, a su vez, le da a la organización su personalidad distintiva, dictando cómo se comporta internamente (entre los empleados) y externamente (en sus tratos con clientes, proveedores y otras partes interesadas) (Chatzkel & Saint-Onge, 2008, p. 38).

El capital estructural permite que la empresa sea valiosa dentro del alcance de sus trabajadores, compradores, dispenseros y los diferentes referentes interesados,

lo que afectará sus asociaciones internas y externas. Algunos teóricos (1961) de Burns y Stalker (Cont) ya han señalado su relación con el medio ambiente. Lawrence y Lorsch (1967) y Thompson, (1967), declararon concretamente que la estructuración de la compañía es un activo intangible del capital estructural y debiera adaptarse al medio exterior.

Las medidas de capital estructural son plataformas o soporte que permiten a la empresa realizar el trabajo. (Saint-One, 1996). Desde el análisis estratégico del capital estructural, podemos sacar conclusiones. En vista de sus características generales, tiene un alto grado de activos estratégicos, y su vida esperada también es muy larga. Incluye una serie de caracteres, como calidad de gestión, calidad de productos y servicios, innovación y estabilidad de las finanzas. A través del desarrollo a través del proceso de "legalización" (Sánchez Medina, Melián González, & Hormiga Pérez, 2007)

Primero, esto es invisible, en la lista de recursos corporativos más importantes (Saint-Onge, 1995). Este es el resultado de mostrar superioridad que los competidores durante varios años. Este es un recurso vulnerable. Requiere mucho tiempo para construirlo, pero no se puede comprar, pero es fácil de dañarlo (Hall, 1993).

La penetración, la cobertura y la lealtad actual de la compañía se ven afectados por el rendimiento pasado, especialmente entre los tres caracteres: el valor de la inversión a largo plazo, la estabilidad económica y la utilización del activo de la compañía.

Para concluir, diremos que el alcance y la lealtad de la penetración, la cobertura y la lealtad ayuda a la compañía a ganar clientes, mejorar el precio de las recompensas de calidad, atraer recursos humanos más altos, mejorar la oportunidad de ingresar al mercado de capitales, atraer inversores y obtener otros recursos. (Castro et al., 2009)

En términos de gestión de resultados, es "una estrategia de gestión destinada a mejorar de manera sostenible el desempeño del desarrollo y los resultados nacionales. El marco ofrece un enfoque perfecto para mejorar la eficacia del

desarrollo mediante el uso de información basada en datos para informar los procesos de toma de decisiones” (Machicao, 2008, p. 04)

Según Makón (2000), la administración de los recursos públicos se realiza mejor a través de un modelo de gestión por resultados. Este enfoque prioriza el cumplimiento de las acciones estratégicas delineadas en el plan de gobierno, todo dentro de un plazo definido (p. 13).

De esta forma, se hace práctica la regulación y fiscalización de las entidades del Estado respecto de las políticas públicas destinadas a satisfacer las necesidades de la sociedad.

La importancia de separar productos y resultados en la producción pública se destaca al analizar un modelo de gestión pública basado en el desempeño. Las organizaciones públicas encargadas de producir bienes y servicios utilizan recursos financieros, humanos y materiales financiados por el presupuesto para crear estos productos. El fin último de estos productos es alcanzar los objetivos de las políticas públicas, que se clasifican como resultados. La evaluación de productos versus resultados tiene un significado distinto. Las organizaciones pueden implementar un sistema de evaluación continua de productos; sin embargo, la evaluación de resultados es de gran alcance y se extiende más allá de los límites de una sola institución (Makón, 2000).

El concepto de Gestión por Resultados (GpR) se centra en monitorear el acatamiento de las actividades estratégicas delineadas en los planes gubernamentales. Dado que la alta gerencia y la gerencia operativa a menudo carecen de una coordinación sólida, los esfuerzos de modernización deben priorizar el establecimiento de un nuevo marco para su interacción. Esto implica la identificación de compromisos y trabajos uno a otro acordados (Alejandro, 2015).

El sistema de GpR promueve la descongestión de la toma de decisiones gerenciales para permitir una respuesta efectiva a las demandas sociales por parte de la Administración Pública sin comprometer la transparencia en la gestión. Como se señaló anteriormente, la descentralización se sustenta en un Plan Estratégico meticulosamente alineado con el presupuesto de la agencia. Un esquema racional

de incentivos y una serie de indicadores cuantificables son parte integral de su implementación (USAID, 2010, p. 12).

Implementar la GpR en las gestiones públicas tiene como fin principal proporcionar a los tomadores de decisiones la información, el conocimiento y las herramientas necesarias para controlar y optimizar de manera efectiva el proceso de creación de valor. El objetivo final es asegurar que la acción del gobierno produzca los mejores resultados posibles, alineándose con los objetivos esperados.

Ayudar a mejorar las capacidades de las entidades públicas y las instituciones gubernamentales para promover la rendición de cuentas, permitiendo que las partes interesadas externas, como ciudadanos, organismos reguladores y organizaciones internacionales, evalúen su desempeño.

Facilitar la delegación descentralizada de objetivos y funciones, participando también en la evaluación del desempeño de quienes ocupan puestos directivos. Esto incluye supervisar la gestión de incentivos y sanciones. (García, 2007).

Para los gobiernos latinoamericanos, es necesario un cambio cultural crucial hacia la GpR. El mal uso y desperdicio de los recursos públicos es inaceptable en países donde cada centavo que se le da al gobierno es esencial. Desafortunadamente, la corrupción, la ineficiencia y la ineficacia han afectado a la mayoría de los gobiernos latinoamericanos, lo que hace que la necesidad de un cambio sea aún más apremiante.

Durante incontables años, la reforma estatal se ha centrado en introducir nuevas leyes, sistemas e iniciativas, asumiendo que la respuesta a la reestructuración está en la forma misma y no en el contexto. El término denota un cambio en las funciones o metodologías gubernamentales, pero el énfasis en la forma ha eclipsado la importancia de los cambios estructurales.

Se han implementado numerosas disposiciones a fin de optimar la eficacia del sector público. Entre ellas se encuentran las leyes que promueven la transparencia en la gestión, los sistemas nacionales de controles, los programas de administradores públicos y el SNIP. Estas iniciativas son un paso hacia la mejora del desempeño general del sector. Aunque lanzadas con las mejores intenciones,

estas iniciativas aún no se han traducido en resultados tangibles en términos del desempeño de nuestros gobiernos.

Para lograr un cambio significativo, se requiere un enfoque alternativo, uno que no implique imposición. En cambio, las reformas deben surgir de una creencia colectiva de las autoridades y servidores públicos. Este enfoque tiene como objetivo revisar la sistematización y la ciencia que dictan la conducta de los sectores públicos, fomentando organizaciones adaptables, creativas y orientadas a resultados a través de la transparencia. (Presupuestarias et al., sf)

El enfoque es transformar la cultura con la ayuda de sistemas, no al revés. Para revolucionar el Estado, es crucial inculcar una cultura orientada a resultados que reemplace la cultura burocrática, no a través de la fuerza, sino a través de una genuina creencia en la causa. Esto traerá gradualmente el cambio deseado en lugar de depender únicamente de los decretos.

La gestión fundada en resultados es punto de vista holístico que incorpora sistemas, valores y procedimientos que apuntan a lograr mayores resultados con iguales o menos recursos. A diferencia de la burocracia tradicional caracterizada por procedimientos rígidos y toma de decisiones centralizada, la GpR prioriza la obtención de metas deseadas. Este enfoque otorga a las organizaciones una mayor flexibilidad para administrar los recursos a cambio de una transparencia total en las operaciones y la toma de decisiones, con un seguimiento estricto de los resultados obtenidos como un componente necesario. (Makon, 2000)

La gestión a través de la evaluación de resultados tiene como objetivo establecer un gobierno ético y transparente dentro de las organizaciones públicas, con un impulso constante para mejorar sus operaciones. Aunque este cambio no es uniforme ni ocurre en el grado esperado, la variabilidad queda en marcha a nivel mundial.

Diversos estados y organismos vienen mutando sus métodos de servicio para buscar más efectividad, calidad, transparencia y encaminados a los clientes. Basado en la siguiente planificación estratégica, programación presupuestaria, indicadores de gestión de recursos reales y financieros. Monitorear y revisar a través del rendimiento.

Hicieron hincapié en la planificación estratégica, es decir, la explicación detallada de la empresa u organización, la formulación e implementación de diferentes planes operativos, el propósito es lograr metas y fines. La planificación pueden ser a corto plazo, mediano o largo plazo. Para medir que debe ejecutar el Plan de Operación Institucional (POI).

El plan de operación institucional es una herramienta de gestión, que contiene la programación de actividades de diferentes agencias gubernamentales para lograr objetivos y objetivos institucionales.

Según Gonzales (2011), varios factores están impulsando este cambio, pero son los líderes que genuinamente abogan por una cultura basada en resultados los que logran las transformaciones más sustanciales y duraderas.

El enfoque de gestión más reciente prioriza el logro de resultados inmediatos y a largo plazo de manera tangible y medible. La estrategia pone un énfasis significativo en la participación de todas las partes interesadas a lo largo de las fases de planificación, ejecución, mantenimiento y elaboración de informes. Cada proyecto sirve como un trampolín a fin e conseguir las metas a largo plazo dentro de un marco estratégico integral.

Algunos principios rectores brillan por su sencillez y practicidad, como la sencillez fácil de entender y aplicable, y el rigor en apearse a los significados terminológicos. También es crucial un enfoque iterativo de aprendizaje y perfeccionamiento con la experiencia. Las responsabilidades deben utilizar de manera efectiva los resultados de los recursos para implementar (cambiar) de manera efectiva para asumir sus responsabilidades. Transparencia, lo que le permite informar los resultados obtenidos de una manera clara, precisa y concisa, sin ocultar la realidad, sin disfraz (Koontz, 2009).

Como resultado, el valor en la gestión pública es maximizar la creación de valor público para buscar el valor del gobierno. Esto es creado por las necesidades de políticas o demandas debido al proceso de democratización. Por lo tanto, son las características de su naturaleza pública. Necesitan producir cambios sociales (resultados) para modificar los grupos generales o ciertos de las sociedades o

diversas agrupaciones específicas, y se reconocen a manera de elementos públicos legales.

En 2006, López ensalzó las virtudes de la gestión orientada a resultados, destacando su capacidad para reforzar la comunicación entre los gerentes y sus subordinados al mismo tiempo que promueve una mayor comprensión de las metas organizacionales. Con un enfoque en logros específicos, el proceso de evaluación se hace más equitativo. Sin embargo, para tener éxito en la GpR, es imperativo evitar metas no tan claras, conexiones ambiguas de los diversos grados de resultados y la elección de objetivos y métricas poco realistas. El enfoque está en las mediciones numéricas con énfasis en minimizar los riesgos e implementar estrategias de mitigación efectivas.

La dedicación inquebrantable de Perú para mejorar la eficiencia y la calidad del gasto público ha llevado a avances regulatorios significativos. La nación ha adoptado los principios de la Nueva Gestión Pública, que prevalecen en toda Latinoamérica, como parte de su estrategia de Sistema de Gestión por Resultados. Este enfoque ha dado paso a la modernización de los marcos regulatorios y la implementación de prácticas y sistemas de administración pública contemporáneos. Entre ellos, han sido clave la adopción del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en 1998, la introducción de la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal en 1999, la incorporación de un Marco Macroeconómico Multianual y el Portal Web de Transparencia del MEF.

En 2002, el Acuerdo Nacional vio a los líderes de múltiples partidos políticos comprometerse a construir un gobierno transparente, eficiente y contemporáneo. Su visión apuntaba a una administración altamente efectiva en sus operaciones; también, como la implementación de la transparencia y el mecanismo de responsabilidad, y la modernización de la gestión pública mejora las capacidades de gestión nacional.

Si bien continúan administrando los presupuestos por programas, las leyes presupuestarias del sector público recientes han introducido medidas para garantizar la disciplina, la racionalidad y la austeridad. Estas leyes también promueven el estudio de los métodos y operaciones corporativos para maximizar

la calidad en el gasto público, ayudando en última instancia a cumplir con los objetivos establecidos.

La programación presupuestaria es la primera etapa del ciclo presupuestario. Se especifican los objetivos y objetivos instruidos en la planificación nacional de cuatro años en cuatro años. proyectos de inversión pública y los objetivos del establecimiento

En cualquier caso, se ha demostrado una estrategia continua en el gobierno nacional para promover la gestión de resultados, incluida la modernización de los presupuestos públicos y las estadísticas de los niveles regionales y locales para promover el monitoreo. Mejorar la estrategia mejorando la preparación de proyectos gubernamentales en todos los niveles, prioridad y la capacidad de implementar y evaluar (Guzmán, 2007).

La gestión de los recursos reales y financieros es un medio que permite obtener lo que necesita o necesita. Por ejemplo, el dinero es un recurso indispensable para comprar casas. Por otro lado, las finanzas se refieren al propósito de obtener bienes y servicios son productos básicos, flujo y circulación monetaria. Es uno de los comportamientos más comunes de los consumidores y usuarios en la economía de mercado durante todo el día.

Desde la década de 1980, la Nueva Gestión Pública (NGP) ha sido una ideología líder y una tendencia de innovación en las administraciones públicas. El MNP prioriza los resultados y la eficiencia, con foco en la gestión de los presupuestos públicos. Sus principios fundamentales incluyen enfatizar la conceptualización de economías y calidad en el gobierno, del mismo modo en sus programas e instrumentales estatales. Este enfoque tiene como objetivo lograr la calidad total en las prestaciones de los servicios, prestando menos atención a los requisitos de procedimiento, reglas y recomendaciones. La sistematización presente de acción públicas es movida en un par de orientaciones para lograr estos objetivos.

Minimizar las disparidades de los sectores privados en áreas como particular, estructuras de compensación y enfoques administrativos. Esto implica la introducción de conceptos, prácticas y técnicas especializadas únicamente con el propósito de controlar los resultados, lo que lleva al desarrollo de sistemas de

monitoreo. También según Bonnefoy y Armijo, (2007), se logra una mengua en el número de normas y programaciones de gestión mediante la implementación de la desregulación, la descentralización y la promoción de la competencia y la transparencia en la rendición de cuentas. Un ejemplo de ello es el establecimiento de reglas uniformes de contratación y gastos, como el empleo de procedimientos de compra gubernamentales operando desde las páginas web oficiales, generando así competitividad ofertadas por los proveedores.

Las teorías de la gestión basada en resultados implican la asignación de recursos escasos entre varias alternativas con el objetivo de lograr los resultados deseados. Teniendo en cuenta la escasez de recursos, la priorización es el factor fundamental que rige el proceso de asignación. Tomar decisiones que atiendan a la población más marginada es el quid de la priorización. Requiere seleccionar alternativas óptimas que produzcan los mejores resultados posibles. Por supuesto, es imposible seleccionar todas las alternativas e impactar todos los resultados simultáneamente. Para que funcione, debe indicar claramente los resultados y los cursos de acción alternativos que conducen a ellos. Los resultados deben articularse en términos de mejoras en el bienestar de los ciudadanos, mientras que las líneas de acción deben consistir en productos o servicios que satisfagan sus necesidades.

Lamentablemente, hay una escasez de datos completos sobre la gama de resultados preferibles y los productos correspondientes que los facilitan. En consecuencia, los organismos gubernamentales en todos los niveles históricamente han hecho sus estimaciones más informadas en tales escenarios. Mientras intentan articular la relación entre acciones y objetivos, las organizaciones a menudo luchan con la definición de sus resultados. Un enfoque es definir resultados basados en Objetivo de Desarrollo, Objetivo Institucional, Mision Institucional, Objetivo del Milenio o política nacional. Alternativamente, los resultados pueden inferirse de actividades que se realizan de forma rutinaria, así como de aquellas de carácter temporal, como PIP. Sin embargo, establecer una clara relación causa-efecto entre estas acciones y objetivos sigue siendo un desafío para muchas organizaciones (Alejandro, 2015).

En reconocimiento de las complejidades y desafíos de los datos y capacidades actuales, el gobierno peruano tomó medidas a fines de 2007. A través de esfuerzos de colaboración entre el MEF, los líderes del sector y los expertos técnicos del Gobierno Regional iniciaron el programa Presupuesto por Resultados (PpR). El objetivo principal de PpR es proporcionar la toma de decisiones bien informada, con un enfoque en los resultados priorizados y el desarrollo de productos que brinden los resultados más confiables posibles. Esto permitiría a las instituciones del Estado tomar decisiones bien informadas para lograr los resultados deseados, libremente del nivel de gobierno al que correspondan.

El esfuerzo de reducción de la pobreza es doble: inversión progresiva y prioritaria en capital humano e infraestructura. El primer paso es la fase de diseño, donde los planes iniciales deben alinearse con la estrategia de alivio de la pobreza. Estos diseños luego forman la base de los Programas Estratégicos, una serie coordinada de intervenciones destinadas a entregar bienes y servicios a grupos específicos. Esta cadena causal, respaldada por la mejor evidencia posible, se mide y evalúa en cuanto a resultados e impacto.

III. METODOLOGÍA

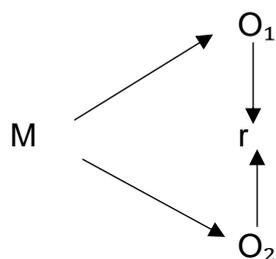
3.1. Tipo y diseño investigación

Tipo investigación

Este estudio es básico, porque en su progreso, la variable involucrada no ha cambiado por completo. Luego, según los resultados de la observación, el comportamiento en el contexto natural es cierto (Concytec, 2018).

Diseño investigación

Según (Hernández Sampieri, 2016), los diseños correlacionados no experimentales es lo que utiliza este estudio, con los que han explorado los enlaces de las variables de estudio de la unidad investigativa.



M = Muestra

O₁ = Capital intelectual

O₂ = Gestión por resultados

r = Relación de variables estudiadas

3.2. Variables, Operacionalización

Variables

Variable 1: Capital intelectual

Variable 2: Gestión por resultados

Operacionalización

La operacionalización se describe en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población de estudio está conformada por 109 colaboradores de las diferentes áreas de la Unidad ejecutora 307 Bellavista.

Una población se define como tal, si la unidad de población tiene características comunes, la suma de los fenómenos objeto de estudio y que constituyen los datos de la investigación (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 92).

Muestra

Estuvo conformado por 61 colaboradores de las diferentes áreas de la UGEL Bellavista, de acuerdo con lo establecido según la fórmula de cálculo de tamaño de la muestra para población finita.

$$n = \frac{N (Z)^2 PQ}{(N-1) (E)^2 + (Z)^2 PQ}$$

Dónde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Población de Directores = 109
- Z² = Valor de z para intervalo de confianza o certeza
Para una certeza o confianza del 95%. z = 1.96
- P = Variabilidad positiva o proporción = 0,9
- Q = Variabilidad negativa (1-p) = 0,1.
- E = Es la precisión o el error 5% = 0,05

Se calcula:

$$n = \frac{(109) (3,8416) (0,1) (0,9)}{(109-1) (0,0025) + (3,8416) (0,09)}$$

$$n = \frac{37.69}{0,27 + 0,345744}$$

$$n = \frac{37.69}{0,615744}$$

61

Muestreos

De acuerdo con (Martinez, 2010), la investigación ha desarrollado una tipología de muestras aleatorias simples caracterizado por el hecho de que los componentes forman parte de la población con igual posibilidad de ser seleccionado para la tesis.

Unidades de análisis

Un colaborador de la UGEL Bellavista.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Técnicas

El estudio empleo la encuesta, donde permitió recoger datos de las variables estudiadas.

Instrumentos

El estudio el cuestionario cada uno de ellos con sus propias características.

El cuestionario de la variable Capital Intelectual constituye de 23 ítems con alternativas de respuesta múltiple cuya valoración es del 1 a 5 puntos: Muy deficiente (1 pto.), Deficiente (2 ptos.), Neutral (3 ptos.), Eficiente (4 ptos.) y muy eficiente (5 ptos.), haciendo un puntaje mínimo de 23 puntos y un máximo de 115 puntos.

El cuestionario de la variable de Gestión por Resultados consigna de 21 ítems con alternativas de respuesta múltiple cuya valoración es del 1 a 5 puntos: Muy deficiente (1 pto.), Deficiente (2 ptos.), Neutral (3 ptos.), Eficiente (4 ptos.) y muy eficiente (5 ptos.), haciendo un puntaje mínimo de 21 puntos y un máximo de 105 puntos.

Validez

Se realizó la revisión por parte de un especialista profesional en ciencias económicas, administrativas que están alineados con el tema de

investigación y la maestría, quien dio la verificación correspondiente para adecuar la información a la solución de problemas de la forma más objetiva posible.

Se verifica a través de los estándares de 03 profesionales y tiene más de cinco años de experiencia profesional.

Confiabilidad

A las resultas de la prueba piloto, se empleó el alfa de Cronbach al instrumento capital intelectual y gestión por resultados obteniendo una valoración de 0,969 y 0.963 indicando que son altamente confiables y puede aplicarse a la población en estudio.

3.5. Procedimiento

Hay dos momentos en la investigación. Primero se establecieron los potenciales participantes de la investigación y sus instituciones, después se envió una solicitud a fin de efectuar una tesis y esperé la contestación de la institución con acceso a los archivos. Instalación segura y recopilación de datos relacionados con la investigación.

En la segunda etapa, identificación de los participantes y obtención del consentimiento para participar, también se mencionó que la información proporcionada es solo para fines académicos y se resaltó la reserva de los encuestados. Recuérdeles de nuevo que sus contestaciones deben ser ciertas para evitar sesgos en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Utilizando SPSS Ver 25, el estadístico R de Pearson pudo establecer la relación de los ítems en la tesis. Para la determinación del coeficiente se tiene en cuenta una puntuación entre -1 y 1, donde positivo indica dependencia directa, negativo indica dependencia indirecta y 0 indica independencia (Valderrama, 2016).

3.7. Aspectos éticos

Esta sección es consistente con un principio ético global basado en la filantropía que se enfoca solo en los beneficios de la investigación para los beneficiarios directos e indirectos. No malicioso, lo que significa evitar cualquier daño a los participantes de la investigación. Equidad, donde los participantes tienen igualdad de oportunidades para participar en la investigación. Autonomía, evita la injerencia de terceros, garantiza total independencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Niveles del Capital Intelectual en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, 2018.

Tabla 1

Nivel del capital intelectual en colaboradores de la U.E. 307 Bellavista.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23 - 53	0	0.0%
Medio	54 - 84	9	14.8%
Alto	85 - 115	52	85.2%
Total		61	100.0%

Fuente: El cuestionario se aplica a cooperativas de 307 Unidad de Ejecución de Bellavista.

Interpretación

El presente resultado predomina un nivel de capital intelectual alto, influye que los trabajadores son competitivos tanto en conocimiento y habilidades en beneficio a la organización, dado al resultado eficiente. De tal manera, como podemos observar, que el capital Intelectual es alto con 85.2%.

4.2. Niveles de gestión por resultados en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, 2018.

Tabla 2

Niveles de gestión por resultados en la U.E. 307 Bellavista.

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Alto	77 - 105	49	80.3%
Medio	49 - 76	12	19.7%
Bajo	21 - 48	0	0.0%
Total		61	100.0%

Fuente: El cuestionario se aplica a cooperativas de 307 Unidad de Ejecución de Bellavista

Interpretación

Las resultas actuales están dominados en un 80,3% por la gestión del desempeño, lo que incide en la eficacia de las instituciones de la administración pública en el ámbito de la información, el conocimiento y la intervención, permitiéndoles controlar y optimizar el proceso de creación de valor para alcanzar los resultados deseados para la mejor actuación pública posible. Esto ayuda a aumentar la capacidad de las instituciones y organizaciones públicas para que rindan cuentas, lo que permite que el público, las autoridades reguladoras y la comunidad internacional evalúen su gobernanza.

4.3. Capital Intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018.

Para lograr el tercer objetivo, se cruzaron los resultados de las variables de investigación que incluyen el capital intelectual y la gestión del desempeño.

Tabla 3

Influencia del Capital Intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la U. E. 307 Bellavista, periodo 2018.

Capital Intelectual	Gestión por Resultados			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Alto	41	11	0	52
Medio	8	1	0	9
Bajo	0	0	0	0
Total	49	12	0	61

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UE 307 Bellavista

Interpretación:

Los resultados muestran una tendencia alta en el nivel de valor variable del capital intelectual y la gestión operativa, 52 encuestados en nivel alto y 9 encuestados en nivel medio Unidad Ejecutora 307 Bellavista, Contribuyente Resultados 2018 Impacto en la gestión del capital intelectual.

Tabla 4

Correlacional de Pearson del Capital Intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la U.E. 307 Bellavista, periodo 2018

Correlaciones		Capital intelectual	Gestión por resultado
Capital intelectual	Correlación de pearson	1	-,008
	sig. (bilateral)		,949
	N	61	61
Gestión por resultado	Correlación de pearson	-,008	1
	sig. (bilateral)	,949	
	n	61	61

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UE 307 Bellavista

Para determinar el efecto entre el capital intelectual y el desempeño gerencial se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, mostrando un valor de $r = -0,008$ y un nivel de significancia de $p = 0,949$, indicando una correlación estadística de cero.

Interpretación:

Vemos en la tabla como cada variable se correlaciona “perfectamente” consigo misma (coeficiente de correlación lineal. = 1), mientras que la correlación con la otra variable tiene un valor de -0,008, un valor negativo de cero, traducción Hay correlación cero. Entre los dos. En el mismo sentido, el valor “seguro” asociado a la hipótesis (el capital intelectual incide satisfactoriamente en los resultados de la unidad ejecutiva 307 asociados Bellavista, gestión durante 2018) es de 0,949, lo que permite rechazar la hipótesis.

Estos resultados se interpretan de la siguiente manera: "Existe una correlación cero lineal negativa entre el capital intelectual y el desempeño gerencial". Esta correlación lineal "cero" en la muestra analizada conduce a una prueba de hipótesis general que finalmente acepta la hipótesis nula y concluye que "estas variables no están correlacionadas en la población de la que se extrajo la muestra".

V. DISCUSIÓN

Unidad Ejecutora 307 El nivel de capital intelectual de los asociados de Bellavista, con base en la teoría de Humbert Saint-Onge, quienes lo define como una combinación de activos intangibles o activos intangibles, incluida la suma del conocimiento de todos los empleados, y proporcionar a la empresa una ventaja competitiva es el conocimiento, la información y los activos de conocimiento. Ver antecedentes de la tesis de licenciatura “Innovación y desarrollo del Capital Intelectual y Productividad Laboral de los Trabajadores HVAC E.I.R.L.”; Comas, 2016” para determinar el nivel de confiabilidad y correlación de las variables medidas, se utilizó la prueba de correlación de Pearson, y finalmente se obtuvo el análisis e interpretación de gráficos estadísticos. Finalmente se obtuvo un resultado significativo de 0.923 lo que confirma un muy alto positiva correlación, por lo que el capital intelectual está relacionado con la productividad del trabajo.

Tomando como referencia los resultados de las líneas de investigación antes mencionadas, el nivel de capital intelectual en sus diversas dimensiones e indicadores, lo que permite tener una comprensión general de los principales niveles de capital intelectual y los resultados obtenidos por las 307 unidades de asociados del poder ejecutivo. los estudios aplicados muestran que, en el capital intelectual, uno de los niveles de dimensión más importantes para los asociados es el nivel alto, que representa el 85,2%, que se considera capacidades, conocimientos, habilidades y experiencia personal de los asociados. La eficacia de los trabajadores y regentes de la entidad determina el conjunto de recursos intangibles que crean otros tipos de capital intelectual; vale recalcar que esta opinión fue expresada por los asociados de la unidad ejecutiva 307 Bellavista. El nivel alto predominado, se traduce que el sistema (Sistemas de tecnologías de la información y Sistemas de interconexión), estructura (estructura organizativa, propiedad intelectual, tecnología, Herramientas procesos de apoyo, procesos de captura de conocimiento), estrategia (Procesos de gestión), cultura (Filosofía de gestión, Cultura corporativa) que incorpora, capacita y sostiene el capital intelectual y en sus diferente dimensiones capital humano y capital

intelectual tiene una frecuencia alta con un promedio de 85.2%, y en el Nivel Medio con un (14.8%): establecen un grado de inseguridad si existe o no capital intelectual alto o bajo. Debido a este análisis se estableció que el Capital Intelectual tiene un nivel de escala Alta. así mismo Ninahuamán, (2016).

En cuanto al nivel de gestión del desempeño de la unidad ejecutiva 307 Bellavista, se basa en la teoría de Marco Macon, en la cual define que “la gestión del desempeño es un modelo de gestión de recursos públicos que se enfoca en la adquisición de ciertos recursos estratégicos. Se analizaron los resultados a nivel gerencial en diferentes dimensiones e indicadores para que tengamos una comprensión general de la evaluación del nivel gerencial por desempeño, lo que indica que el análisis de esta variable se basa en las cuatro dimensiones mencionadas por el autor: planificación estratégica, elaboración de presupuestos, gestión de recursos reales y financieros, seguimiento y auditoría del desempeño, según el grado de gestión del ejercicio, según el análisis, los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta presentaron una frecuencia de 49 y un porcentaje del 80,3%, según Para el autor, estos indicadores de gestión del desempeño son sistematizaciones, virtudes y programas a fin de conseguir resultas optimas con los mismos o menos capitales. Diferente de los sistemas burocráticos, donde el éxito está determinado por procedimientos estrictos, tomar la decisión centralizada y el cumplimiento de las normas, la administración del desempeño enfoca a las organizaciones en el logro de las metas deseadas, brindándoles una flexibilidad mayor a fin de administrar sus caudales a cambio de ser un total transparencia de las sistematizaciones y la toma de decisiones y un seguimiento juicioso de las resultas obtenidas

Gestión por Resultado - Promedio, según el análisis, los resultados del cuestionario arrojaron una frecuencia de 12 cotizantes y un porcentaje de 19,7%, lo que refleja que el promedio es un porcentaje variable. manera de realizar. No homogéneo y no en la escala requerida.

Finalmente, el Impacto del Capital Intelectual en la Gestión del Desempeño de la Unidad Ejecutiva 307 Bellavista Asociados, 2018; dentro de los resultados hipotetizados, el análisis estadístico no muestra relación directa, los valores negativos de cero indican correlación nula entre ambos, y significativos según el coeficiente de relación de Pearson, que muestran la equivalencia de $r = -0,008$ con un nivel de significación de $p = 0.949$, indicando una correlación estadística de cero. No hay evidencia de investigación que respalde este resultado, por lo que se puede concluir que el capital intelectual es intangible o una mezcla de activos intangibles, incluidos el conocimiento tácito y el conocimiento tácito, y la gestión del desempeño es un modelo que se centra en la gestión de los recursos públicos y las operaciones determinados recursos en un determinado período de tiempo, para actuar de acuerdo con la estrategia definida en el plan de gobierno; por lo tanto, se puede afirmar claramente que el capital intelectual es la suma del conocimiento de todos los empleados y no tiene un impacto significativo en la gestión operativa, ya que es como un piloto de gestión de los capitales estatales orientado al acatamiento de las labores valiosas establecidas programada por el gobierno.

VI. CONCLUSIONES

6.1. El capital intelectual con la gestión por resultado muestra una correlación p vale $-0,008$, un valor negativo nula. Lo que explica la correlación cero entre los dos; esta correlación lineal de cero en la muestra analizada lleva al contraste a aceptar la hipótesis nula y concluir que “estas variables no están relacionadas en la población de la que se extrajo las muestras”.

6.2. Los niveles del capital intelectual de la UGEL Bellavista, predomina un nivel de capital intelectual alto con 85.2% , influye que los trabajadores son competitivos tanto en conocimiento y habilidades en beneficio a la organización, dado al resultado. También se puede especular que los empleados tienen un conjunto de características que les permiten desempeñarse de manera efectiva en un área determinada, y se puede concluir que los empleados, dadas sus habilidades, son efectivos en términos de competencia, flexibilidad intelectual y actitud para beneficiar a los demás.

6.3. Los niveles de gestión por resultado de la UGEL Bellavista, muestra un nivel muy alto con un 80.3% , esto predomina que el modelo de la administración pública es eficiente en marco a su medición basadas en sus dimensiones e indicadores, indicando que la organización pública, actuar de manera moral y transparente para buscar continuamente diferentes formas de mejorar su rendimiento, en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, 2018.

VII.RECOMENDACIONES

7.1. Se insta a los funcionarios de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista a brindar lineamientos de gestión detallados que prioricen y reconozcan las capacidades, actitudes, aptitudes, competencias y conocimientos requeridos para estrategias efectivas de gestión del capital intelectual. Además, estas pautas deben enfatizar la importancia del conocimiento y el aprendizaje en el desarrollo del personal, asegurando que se mantengan actualizados con los cambios ambientales y se adapten a las necesidades cambiantes de sus organizaciones.

7.2. A los directivos implementar herramientas de gestión para valorar las dimensiones e indicadores, con finalidad de generar confianza de los colaboradores, de tal manera contribuye a mejorar la capacidad toma de decisiones para lograr eficiencia en la gestión.

7.3. Para mejorar la gestión de los recursos públicos y garantizar el cumplimiento de las iniciativas estratégicas gubernamentales, los responsables de la toma de decisiones deben realizar un análisis exhaustivo del capital intelectual. Esto incluye implementar prácticas de gestión por resultados para establecer protocolos de gestión acordes con la política de valoración del capital intelectual de la organización.

REFERENCIAS

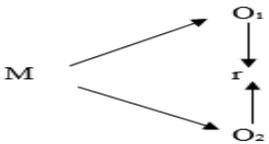
- Alejandro, F. (2015). Control interno y gestión por resultados en los directivos y trabajadores del gobierno local de Huaraz , 2014 .
- Castillo Ferrer, L., & Leal Guerra, M. (2010). Gestión del Capital Intelectual y Resiliencia en el personal del Sector Farmacéutico. *Cicag*, 4(2), 70–85.
- Castro, M. De, Salazar, A., Mercedes, E., López, N., Sáez, L., & Emilio, J. (2009). El papel del capital intelectual en la innovación tecnológica . Un aplicación a las empresas de servicios profesionales de España * The Role of Intellectual Capital on Technological Innovation . Evidence from Spanish Proffesional Service Firms. *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, 40, 83–109.
- Chatzkel, J., & Saint-Onge, H. (2008). Beyond the deal: A revolutionary framework for successful mergers & acquisitions that achieve breakthrough performance gains.
- Concytec. (2018). Tipos de investigación. Lima.
- Gonzalez, J. (2009). El Capital Intelectual y sus indicadores en el sector industrial. *Investors Business Daily*, 2(1), 9–33. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bwh&AN=98724246&lang=es&site=ehost-live>
- Hernández, K. (2003). Propuesta para el tratamiento contable - financiero del Capital Intelectual en México, 1–100. Retrieved from http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/morales_o_ls/
- Hernández Sampieri, R. (2016). Metodología de la Investigación. Lima: Mc Graw Hill.
- Makón, M. P. (2000). El Modelo De Gestión Por Resultados En Los Organismos De La Administración Pública Nacional*. *V Congreso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y La Administración Pública*, 14.

- Marquez, L. (2008). Capital Intelectual... ¿Como Medirlo?, 1–38.
- Martinez, H. (2010). Manual de metodología de investigación. la investigación como proceso en la universidad. Valledupar - Colombia: UDES.
- Presupuestarias, P., Por, Y. G., En, R., Latina, A., Caribe, Y. E. L., & Makon, M. (n.d.). La gestion por resultados y el presupuesto.
- Sánchez Medina, A. J., Melián González, A., & Hormiga Pérez, E. (2007). El Concepto De Capital Intelectual Y Sus Dimensiones. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 13, 97–111. <https://doi.org/ISSN:1135-2523>
- Susana, M., & Zanatta, S. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones. *Ciencia Administrativa Año*, (1), 39–45.
- Valderrama, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (6 ta ed.). Lima: San Marcos.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye el Capital Intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel del Capital Intelectual y sus diferentes dimensiones en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión por resultados y sus diferentes dimensiones en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018?</p> <p>¿Qué dimensión del Capital Intelectual tiene mayor influencia en la gestión por resultados en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018?</p>	<p>Objetivos General:</p> <p>Influencia del Capital Intelectual en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer el nivel del Capital Intelectual en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018.</p> <p>Valorar los niveles de gestión por resultados en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El Capital Intelectual influye satisfactoriamente en la gestión por resultados de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>El nivel del Capital Intelectual en los colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018 es medio</p> <p>El nivel de gestión por resultados en la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, periodo 2018, es bajo.</p>	<p>TÉCNICA</p> <p>Encuestas: Obtener información de Efectividad, Capital Intelectual y Gestión por Resultado.</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario: Colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Tipo de investigación:</p> <p>Se aplicara el tipo de investigación de carácter no experimental, de corte transversal</p> <p>Diseño</p>  <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Capital Intelectual</p> <p>O₂ = Gestión por resultado</p> <p>r = Influencia del Capital Intelectual en la gestión por resultados.</p>	<p>Población</p> <p>La población de estudio está conformada por 109 colaboradores de las diferentes áreas de la UGEL Bellavista.</p> <p>Muestra</p> <p>Estará conformado por 61 colaboradores de las diferentes áreas de la UGEL Bellavista, de acuerdo a lo establecido según la fórmula de cálculo de tamaño de la muestra para población finita.</p>	<p>Variables</p> <p>Capital Intelectual</p> <p>Gestión por Resultado</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Capital Humano</p> <p>Capital Estructural</p> <p>Planificación Estratégica</p> <p>Programación Presupuestaria</p> <p>Administración de Recursos Reales y financieros</p> <p>Seguimiento y Auditoria por Desempeño</p>

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Capital intelectual	Capital Intelectual es “la combinación de activos inmateriales o intangible, es el conocimientos que poseen todos los empleados de la organización SAINT-ONG (1996)	señala que el capital intelectual es la combinación de activos inmateriales o intangible, incluyendo el conocimiento explícito y Conocimiento tácito	Capital Humano	Competencia Agilidad intelectual Actitud	Escala Ordinal
			Capital Estructural	Sistema Estrategia Estructura Cultura	
Gestión por Resultado	La gestión por resultados es un modelo de administración de los recursos públicos centrado en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en el plan de gobierno para un determinado período. Marco Makon (2009)	Es evaluar el desempeño de las organizaciones del Estado en relación con políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad	Planificación Estratégica	• Plan Operativo Institucional	Escala Ordinal
			Programación Presupuestaria	• Formulación Presupuestaria	
			Administración de Recursos Reales y financieros	• Adquisición de los bienes y Servicios	
			Seguimiento y Auditoria por Desempeño	• Medición y evaluación: -De resultados e impacto.	

Cuestionario: Capital intelectual

Importante: Sus respuestas son confidenciales y quedarán en anonimato; Se solicita su opinión sincera al respecto ya que esto ayudara a mejorar a toda la instrucción en general.

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo califique los enunciados de acuerdo al grado de concordancia a su percepción, siendo el 5 el mayor grado con el que está de acuerdo y el 1 el grado en el que Ud. está en mayor desacuerdo.

Preguntas del Cuestionario		Muy deficiente 1	Deficiente 2	Neutral 3	Eficiente 4	Muy eficiente 5
capital humano						
Competencias:						
CI1	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a sus capacidades, para poner en operación sus conocimientos, aptitudes y habilidades en beneficio de la organización?					
CI2	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a conocimiento en Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública para el desempeño de su labor?					
CI3	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a sus capacidades para el para orientar la gestión por resultado en beneficio de la organización?					

C14	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto al conocimiento de su trabajo en cumplimiento de las acciones estratégicas?					
C15	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a sus habilidades al momento de desempeñar su trabajo?					
Agilidad intelectual:						
C16	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a habilidad para la resolución de problemas?					
C17	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a su Habilidad para resolver con acierto, facilidad y rapidez algo de cierta dificultad?					
C18	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a creatividad?					
Actitud:						
C19	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a identificación con los valores de la institución?					
C110	¿Cómo califica Ud. el comportamiento que emplean los					

	colaboradores para hacer las cosas?					
CI11	¿Cómo califica Ud. la conducta, motivación, actuación y ética de los colaboradores de dicha organización?					
capital estructural						
Sistema						
CI12	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a grado de competencias en técnicas informáticas?					
CI13	¿Cómo califica Ud. A la organización en cuanto a sistemas informáticos para realizar el trabajo?					
CI14	¿Cómo califica Ud. A los colaboradores en cuanto a conocimiento en bases de datos, manuales e intranet?					
Estrategia						
CI15	¿Cómo califica Ud. A la organización en promover el aprendizaje en sus trabajadores?					
CI16	¿Cómo califica Ud. A la organización en cuanto a la creación de foros de discusión para que el colaborador aprenda?					

CI17	¿Cómo califica Ud. A la organización por fomentar un sistemas de comunicación por parte de los colaboradores?					
Estructura						
CI18	¿Cómo califica Ud. A los Colaboradores en cuanto a conocimiento y habilidad para vincular objetivos operacionales y metas en marco a la Modernización de la Gestión Pública?					
CI19	¿Cómo califica Ud. A la organización en cuanto a procedimientos documentados que ayudan a ejecutar acciones rutinarias?					
CI20	¿Cómo califica Ud. A la organización en cuanto a objetivos claros en las plataformas tecnológicas para la información a la ciudadanía?					
Cultura						
CI21	¿Cómo califica Ud. A la organización en cuanto a valores, creencias, y símbolos de la organización compartidos por sus colaboradores?					

CI22	¿Cómo califica Ud. A la organización en cuanto a comunicación entre directivos y empleados?					
CI23	¿Cómo califica Ud. A la organización en cuanto a esfuerzos por resolver problemas en común por parte de los directivos y empleados?					

Cuestionario: Gestión por resultado

Importante: Sus respuestas son confidenciales y quedarán en anonimato; Se solicita su opinión sincera al respecto ya que esto ayudara a mejorar a toda la instrucción en general.

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo califique los enunciados de acuerdo al grado de concordancia a su percepción, siendo el 5 el mayor grado con el que está de acuerdo y el 1 el grado en el que Ud. está en mayor desacuerdo.

Preguntas del Cuestionario		Muy deficiente	Deficiente	Neutral	Eficiente	Muy eficiente
		1	2	3	4	5
Planificación Estratégica						
Plan Operativo Institucional:						
GR1	¿A nivel institucional están definido la visión y misión en el Plan Operativo Institucional?					
GR2	¿Los objetivos estratégicos están asociados al plan operativo institucional?					
GR3	¿Están definidos el Plan Operativo Institucional según la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública?					
GR4	¿Se diagnostica e identifica el problema central según el Plan Operativo Institucional?					
GR5	¿Los indicadores de evaluación se establecen por dimensiones de acuerdo al programa Estratégico?					
Programación Presupuestaria						
Formulación Presupuestaria:						
GR6	¿A nivel institucional se determinan la Formulación Presupuestaria?					

GR7	¿Se aplican los procedimientos señalados en la Formulación Presupuestaria?					
GR8	¿Están definidos el Plan Operativo Institucional según el pliego correspondiente?					
GR9	¿Se definen las metas presupuestarias?					
GR10	¿Se determinan los indicadores de medición de los programas estratégicos?					
Administración de Recursos Reales y financieros						
Adquisición de los bienes y Servicios						
GR11	¿Los objetivos estratégicos generales están asociados a la Adquisición de los bienes y Servicios?					
GR12	¿Se aplican los procedimientos señalados en la adquisición de bienes y servicios?					
GR13	¿Se define la estructura de financiamiento para la adquisición de bienes y servicios?					
GR14	¿ Se consignan las cadenas de gastos (créditos presupuestarios) y sus fuentes de Financiamiento?					
Seguimiento y Auditoría por Desempeño						
De resultados e impacto:						
GR15	¿La formulación presupuestal en la institución se da por gestión por resultados?					

GR16	¿Se realiza la programación mensual de ejecución de presupuestal?					
GR17	¿De los resultados intermedios y finales por ejecución presupuestal se evalúan los Impactos?					
GR18	¿Se define el seguimiento y auditoria en el desempeño de ejecución presupuestal?					
Propósito y Objetivo:						
GR19	¿Se realiza el control anterior y concurrente de la ejecución de gastos?					
GR20	¿Se define la escala de prioridades en la ejecución presupuestal?					
GR21	¿Las metas programadas se orientan al objetivo propuesto en marco a la gestión por resultados?					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Palomino Alvarado Gabriela del Pilar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Johannes Flores Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Capital Intelectual en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Capital Intelectual					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Capital Intelectual de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Capital Intelectual					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL				48		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Bellavista, 09 de noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



 Dra. Gabriela del Pilar Páez de Álvarez

 DOCENTE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Palomino Alvarado Gabriela del Pilar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Johannes Flores Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión por Resultados en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión por Resultados de manera que permiten hacer inferencias en función					X

	a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Bellavista, 09 de noviembre de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

47

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : ABRAHAM TAVERA RENGIFO
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista
 Especialidad : Magister en Gestión Pública - CONTADOR
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Johannes Flores Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión por Resultados en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión por Resultados de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Bellavista, 09 de Novembre de 2018



 CPC, Abraham Tavera Rengifo
 MAT. N° 19-800 - CCPSM
 Mg. GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : FELIX FABRICIO QUIEROZ ENRIQUEZ
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista
 Especialidad : Gestión Pedagógica - Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Johannes Flores Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión por Resultados en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión por Resultados de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

Bellavista, 08 de Marzo de 2018

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43



 Mg. Felix Fabricio Quiroz Enríquez

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : FELIX FABRICIO QUIEROZ ENRIQUEZ
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista
 Especialidad : Gestión Pedagógica - Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Johannes Flores Torres

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Capital Intelectual en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Capital Intelectual					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Capital Intelectual de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Capital Intelectual					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Bellavista, 08 de Noviembre de 2018


 Mg. Felix Fabricio Quiroz Enriquez

Índice de confiabilidad

Instrumento: Capital intelectual

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	23

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UE 307 Bellavista

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2	104,00	3646,667	-,880	,973
V3	103,80	3616,622	-,897	,972
V4	103,80	3569,511	-,441	,971
V5	103,70	3532,678	,228	,970
V6	103,50	3504,056	,717	,970
V7	103,40	3462,044	,941	,969
V8	103,40	3422,044	,940	,968
V9	103,30	3380,900	,939	,968
V10	103,10	3348,100	,906	,967
V11	103,10	3311,878	,987	,967
V12	103,00	3275,111	,993	,966
V13	102,60	3250,267	,986	,966
V14	102,60	3211,600	,992	,965
V15	102,30	3182,011	,990	,965
V16	102,30	3146,233	,986	,965
V17	102,30	3103,567	,992	,965
V18	102,30	3066,900	,999	,965
V19	102,30	3028,456	,991	,965
V20	102,30	2991,344	,993	,965
V21	102,10	2959,878	,996	,965
V22	101,70	2934,900	,998	,965
V23	101,90	2895,433	,986	,966
V24	102,20	2849,956	,981	,966

Instrumento: Gestión por resultados

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	21

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UE 307 Bellavista

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2	104,00	3646,667	-,880	,973
V3	103,80	3616,622	-,897	,972
V4	103,80	3569,511	-,441	,971
V5	103,70	3532,678	,228	,970
V6	103,50	3504,056	,717	,970
V7	103,40	3462,044	,941	,969
V8	103,40	3422,044	,940	,968
V9	103,30	3380,900	,939	,968
V10	103,10	3348,100	,906	,967
V11	103,10	3311,878	,987	,967
V12	103,00	3275,111	,993	,966
V13	102,60	3250,267	,986	,966
14	102,60	3211,600	,992	,965
V15	102,30	3182,011	,990	,965
V16	102,30	3146,233	,986	,965
V17	102,30	3103,567	,992	,965
V18	102,30	3066,900	,999	,965
V19	102,30	3028,456	,991	,965
V20	102,30	2991,344	,993	,965
V21	102,10	2959,878	,996	,965
V22	101,70	2934,900	,998	,965
V23	101,90	2895,433	,986	,966
V24	102,20	2849,956	,981	,966

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

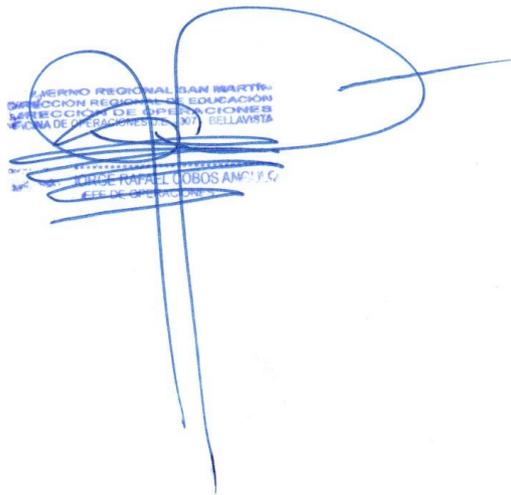
El jefe de operaciones de la unidad de gestión educativa local bellavista de la provincia de Bellavista departamento San Martin,

HACE CONSTAR

Que el estudiante Br. Johannes Flores Torres, de la maestría de Gestión Publica de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto, realizo la investigación para su tesis **“Capital Intelectual y su Influencia en la Gestión por Resultados de los Colaboradores de la Unidad Ejecutora 307 Bellavista, 2018”**.

Se expide la presente Constancia, a solicitud de los interesados para fines que crean conveniente.

Bellavista, 17 de Diciembre de 2018


GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
DIRECCION DE SUPERVISIONES
REGIONALES DE OPERACIONES
EDUCATIVAS (UJEL) BELLAVISTA
M. C. RAFAEL COBOS ANCO
JEFE DE OPERACIONES

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Dr. Sánchez Dávila Keller, docente de la Escuela de Posgrado, Programa académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC - Tarapoto, asesor(a) de la investigación titulada: “Capital intelectual y su influencia en la gestión por resultados de los colaboradores de la unidad ejecutora 307 Bellavista, 2018”, cuyo autor es Flores Torres, Johannes, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 28 de abril de 2023

Apellidos y nombre del asesor	Firma
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 4199504 ORCID: 0000-0003-3911-3806	