



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores
de un instituto de salud en la ciudad de Piura 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Laveriano Rosario, Luana Maeva (orcid.org/0009-0005-5776-1374)

Lopez Espinoza, Sandra Lisbed (orcid.org/0009-0005-8537-0733)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA– PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura 2024.", cuyos autores son LAVERIANO ROSARIO LUANA MAEVA, LOPEZ ESPINOZA SANDRA LISBED, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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 Tesis 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.

CHIMBOTE, 10 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 30- 09-2024 18:29:38

Código documento Trilce: TRI - 0866459



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LAVERIANO ROSARIO LUANA MAEVA, LOPEZ ESPINOZA SANDRA LISBED estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura 2024.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUANA MAEVA LAVERIANO ROSARIO DNI: 73356780 ORCID: 0009-0005-5776-1374	Firmado electrónicamente por: LULAVERIANORO el 10-09-2024 10:34:27
SANDRA LISBED LOPEZ ESPINOZA DNI: 42936080 ORCID: 0009-0005-8537-0733	Firmado electrónicamente por: SALOPEZES el 10-09-2024 17:05:25

Código documento Trilce: TRI - 0866458

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis en primer lugar a Dios, a nuestra familia por su amor incondicional, apoyo constante y comprensión durante el largo camino hacia la culminación de nuestra tesis, les dedicamos el trabajo con profundo agradecimiento. Su aliento y paciencia fueron la luz que guio cada paso de este viaje académico. Con cariño y gratitud, nuestra meta.

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a DIOS por darnos la fortaleza para cumplir esta gran meta profesional.

Nuestro agradecimiento especial a nuestros padres pues sin su apoyo incondicional no hubiera sido posible lograr nuestro objetivo.

También agradecemos a nuestro asesor Dr. José Abraham García Yovera, por su apoyo, paciencia y su enseñanza.

Índice de contenidos

Caratula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de los autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada entre capital intelectual vs. gestión administrativa	16
Tabla 2	Tabla cruzada entre capital intelectual vs. planificación	17
Tabla 3	Tabla cruzada entre capital intelectual vs. la organización	18
Tabla 4	Tabla cruzada entre capital intelectual vs. la dirección	19
Tabla 5	Tabla cruzada entre capital intelectual vs. el control	20

Resumen

El estudio estuvo alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°16, referido a la promoción de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, en términos de derechos sociolaborales. Asimismo, se tuvo el objetivo de Determinar la relación entre el capital intelectual y la gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024. Se siguió la metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, cuya población y muestra fueron los 57 colaboradores del instituto. La información fue obtenida con el cuestionario en escala Likert de 22 preguntas sobre capital intelectual y 21 sobre gestión administrativa. Entre los resultados se estableció según coeficiente Rho Sherman, una correlación positiva muy fuerte entre Capital Intelectual y Gestión Administrativa ($\rho: 0,798$) demostrando que en ambas variables existe relación directa; y la Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,050$ permite aceptar la Hipótesis alterna. Por ello, se establece al capital intelectual como influencia significativa sobre la gestión administrativa, la cual aprueba un desarrollo sostenible en la institución y el cumplimiento adecuado de las funciones del personal de salud. Se concluye el rechazo de la Hipótesis nula y la aceptación de la Hipótesis alterna tanto general como específicos.

Palabras clave: capital intelectual, gestión administrativa, trabajadores.

Abstract

The study was aligned with Sustainable Development Goal No. 16, which refers to the promotion of peaceful, fair and inclusive societies, in terms of socio-labor rights. Likewise, the objective was to determine the relationship between intellectual capital and administrative management in the workers of a health institute in the city of Piura, 2024. The basic methodology was followed, quantitative approach, non-experimental design and correlational scope, whose population and sample were the 57 collaborators of the institute. The information was obtained with the Likert scale questionnaire of 22 questions on intellectual capital and 21 on administrative management. Among the results, according to the Spearman Rho coefficient, a very strong positive correlation was established between Intellectual Capital and Administrative Management (rho: 0,798) demonstrating that there is a direct relationship in both variables; and the Bilateral Sig. of $0,000 \leq 0,050$ allows accepting the alternate Hypothesis. Therefore, intellectual capital is established as a significant influence on administrative management, which approves sustainable development in the institution and the adequate fulfillment of the functions of health personnel. The conclusion is that the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, both general and specific.

Keywords: intellectual capital, administrative management, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio se enmarca dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°16, que aboga por el fomento de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, especialmente en el ámbito de los derechos sociolaborales. El objetivo enfatiza la necesidad de crear entornos laborales donde se garantice la equidad y la justicia, así como el respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores. En el contexto de la tesis sobre "Capital Intelectual y Gestión Administrativa en los Trabajadores de un Instituto de Salud en la Ciudad de Piura, 2024," se explora cómo la gestión eficaz del capital intelectual puede contribuir a mejorar la administración y eficiencia en el entorno laboral de instituciones de salud. Al seguir el enfoque, la investigación no solo se alinea con la meta global de promover una mayor justicia y equidad en el trabajo, sino que también busca ofrecer soluciones prácticas para fortalecer la capacidad administrativa y el bienestar de los empleados en el sector salud, asegurando así un entorno de trabajo más justo e inclusivo.

A nivel internacional, según estadísticas del Banco Mundial (2020) en el año 2020, el ranking mundial de los 5 países con mayor índice de Capital humano (escala del 0 al 1), entendido como dimensión del capital intelectual, se conformaba mayormente por países del Asia oriental como Singapur (0,87), Hong Kong (0,81), Japón (0,80), Corea del Sur (0,79), y Canadá (0,79); en Sudamérica destaca Perú con 0,60 puntos, Brasil (0,55), Argentina (0,60), y Chile con 0,65.

En la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media (UAMZM), una institución de educación superior en México, se evidenció un desarrollo regular de su capital intelectual, siendo las problemáticas, la insatisfacción con el área directiva y sus políticas, además de que se destina muy pocos recursos a proyectos de innovación, sea de procesos, productos o sistemas; y que la entidad explora de forma leve las tendencias del sector, lo que afecta el que se adquieran equipos, licencias, softwares importantes para el servicio (González et al., 2023).

En Indonesia, se investigó la problemática de que el fracaso de muchas entidades, especialmente en economías menos desarrolladas, sigue siendo alto por el desconocimiento del recurso intelectual en su gestión administrativa; por tal, el capital intelectual aporta en la creación del valor de Pymes de la provincia de Bali porque permite prácticas de sostenibilidad empresarial con las cuales pueden alcanzar desempeños superiores (Partiwi et al., 2023).

Por otro lado, en China, se expuso como problemática que existe una alta tasa de fracaso empresarial producto de la falta de capacidad intelectual, habilidades gerenciales, deficiencia de recursos y apoyo al personal, además de baja capacidad tecnológica y financiera para mejorar su desempeño en las empresas de China y Pakistan; en ese sentido, las empresas deben invertir una cantidad satisfactoria en capital humano en comparación con el capital estructural para obtener ventaja competitiva, y por ende, crecimiento sostenible (Lu et al., 2021).

A su vez, en México se estudió la problemática de que las políticas educativas de ese país aún no brindan respaldo suficiente a la gestión del capital humano como un factor intangible que coadyuva a la gestión administrativa en instituciones educativas; por lo que es imperativo que la dirección desarrolle y instaure tácticas para administrar el talento humano, con el propósito de fomentar entornos propicios para el aprendizaje y la innovación, lo que arrojará resultados positivos en el funcionamiento eficiente de estos establecimientos (Pedraza y González, 2021).

A nivel nacional, el deseo de emprender es muy alto, pero más allá de ello se requiere de un conocimiento de gestión administrativa que aporte a que la organización sea estable y permanezca en el tiempo, así lo demuestra el 67.4% de emprendedores pertenecientes al programa ProInnovate, quienes emplean con alta frecuencia, los procesos de planificación, organización, dirección y control (Amaya et al., 2023).

En Lima se investigó la dificultad que enfrentan las empresas en su gestión administrativa del capital humano, estructural y relacional, dado que los recursos intangibles demandan conocimientos y experiencia, por lo que descuidarlos podría llevar a una crisis empresarial; concluyendo la importancia de incorporar un enfoque de gestión que priorice la puesta en valor y cultivo de activos intangibles en la estrategia empresarial, para seguir siendo competitivo y lograr un rendimiento superior (Bravo y Sánchez, 2022).

También en Lima se ha destacado que las MYPES son de gran importancia en el ámbito económico, y que tener un capital intelectual eficiente permite que estas empresas generen valor y obtengan beneficios significativos. La conclusión fue que si las MYPES gestionan adecuadamente sus recursos intelectuales, podrán impulsar un rendimiento organizacional exitoso (Fernández et al., 2022).

Del mismo modo, la preocupación actual de las empresas se centra en el capital intelectual debido a las transformaciones disruptivas ocasionadas por la competencia

del mercado, la información y la globalización económica; ante lo cual, el capital intelectual aporta ampliamente a conseguir objetivos institucionales al mejorar la eficiencia, crear valor e influir en el rendimiento de la entidad (Geraldo et al., 2020).

A nivel local, el trabajo se realizó en un instituto de salud en la ciudad de Piura, una entidad dedicada a brindar servicio educativo en carreras de salud en la región Piura. En ella se apreciaron carencias de desarrollo profesional, capacitación, reconocimiento y motivación al personal con buen desempeño y comunicación ineficaz entre jefe y colaboradores; resultando en confusión de roles y responsabilidades, desmotivación, estancamiento y falta de compromiso con la innovación y mejora continua del personal, lo cual deriva en una gestión administrativa deficiente. Basándose en lo mencionado anteriormente, el estudio busca investigar si hay conexión del capital intelectual con la gestión administrativa, con objetivo de ofrecer mejoras.

Entonces, la formulación del problema general fue: ¿Cuál es la relación entre capital intelectual y gestión administrativa de trabajadores del instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024? Asimismo en relación con la Formulación de los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?; ¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y la organización en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?; ¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y la dirección en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?; ¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?

La justificación teórica del estudio alude al empleo de conocimientos fidedignos y validados en artículos científicos de revistas indexadas para evaluar adecuadamente a las variables, bajo, por ejemplo, la teoría de recursos y capacidades de Yong (2019) y la teoría clásica de la administración de Fayol (1916); además, el estudio de ambas variables en instituciones educativas es aún limitado. Del mismo modo, la justificación metodológica radica en el uso de instrumentos como el cuestionario, sometido a validación y prueba piloto para verificar su confiabilidad, encontrándose alineados al alcance metodológico correlacional de la investigación. En relación a la justificación práctica, ésta recae en la obtención de resultados que diagnostican la autopercepción de los docentes como capital intelectual, permitiendo ayudar a la institución a que mejore su gestión administrativa y que se garantice un

trabajo eficiente en el instituto. Por último, la justificación social alude a que las entidades que efectúan una gestión eficaz sobre su capital intelectual tienden a ser más competitivas en el mercado global, e investigar esta relación puede contribuir al crecimiento económico al mejorar el posicionamiento de las empresas y a crear empleos de mayor calidad.

El objetivo general fue determinar la relación entre el capital intelectual y la gestión administrativa capital intelectual y gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024. Asimismo en relación a los objetivos específicos: determinar la relación entre el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024; determinar la relación entre el capital intelectual y la organización en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024; determinar la relación entre el capital intelectual y la dirección en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024; determinar la relación entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024. En consecuencia, se planteó como hipótesis general que, existe relación significativa entre el capital intelectual y gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

A continuación, se presentan los siguientes antecedentes. A nivel internacional, Machorro y Romero (2021) tuvieron como propósito examinar cómo el capital humano afecta el desempeño organizacional en entidades educativas de nivel superior tecnológica en México. Efectuaron un estudio cuantitativo correlacional que implicó una encuesta a una muestra de 147 mandos medios y directivos. Los resultados obtenidos revelaron que de manera directa existe un dominio del desarrollo del capital humano en el desempeño organizacional (valor $p = 0,000$; $r = 0,508$). Sin embargo, no todos estos aspectos impactan en la eficacia organizacional. Se determinó que la capacidad del capital humano tiene el potencial de influir en todas las dimensiones del capital tanto estructural como relacional.

Asimismo, García (2020) en su tesis de maestro buscó determinar en México, al capital intelectual de una entidad educativa media superior. Utilizó la metodología mixta, análisis estructural en distintas instituciones, de tipo correlacional, fue con estudiantes de nivel superior, dentro de institutos tecnológicos federales descentralizados, y universidades, de los que se recabó información por medio del cuestionario. Se obtuvo el nivel de significancia $0,000 (<0.05)$, lo que expone que el

capital intelectual influye en entidades superiores académicas en un sentido positivo. Entonces, se concluye que el capital humano es una ventaja competitiva dentro de las instituciones.

También Católico (2021) en su tesis doctoral tuvo el objetivo fue analizar la naturaleza del capital intelectual divulgado en las universidades de Colombia. Metodológicamente tuvo un estudio de tipo explicativo, se utilizó un cuestionario de instrumento. Se obtuvo una población de 82 universidades. El nivel de significancia 0,000 (<0.05), por tanto, existe diferencia significativa del capital intelectual relacionado con otros factores. Se concluye que gestionar y divulgar el capital intelectual no se ha configurado como una política obligada ni como parte de la transparencia universitaria, por tal, las universidades colombianas resultaron con índices bajos de divulgación, lo cual puede deberse al costo asociado de preparar dicha información, confusión en torno lo que es relevante y sobre todo, por la falta de un enfoque de capital intelectual en la gestión estratégica universitaria y los procesos evaluativos del desempeño directivo.

Conforme a León (2020), quien examinó la relación vinculada al capital intelectual en microempresas de Ecuador, siguió el enfoque cuantitativo y correlacional, utilizó métodos de campo para recopilar encuestas a una muestra de 345 colaboradores de diversas microempresas. Los hallazgos revelaron que el valor más alto fue atribuido al capital humano (0,91), particularmente en relación con la experiencia técnica y el conocimiento académico de los empleados, indicando una influencia positiva significativa (sig. = 0,000). Además, otro valor notable estuvo asociado con el capital relacional (0,84), enfatizando la importancia de los esfuerzos de la empresa para fomentar interacciones sólidas con los clientes (sig. = 0,000). El estudio concluyó que el capital estructural no está ampliamente desarrollado dentro del sector manufacturero, lo que sugiere que las actividades dentro de los procesos de estas empresas reciben un seguimiento e importancia limitados.

Según Misael (2022), verificó la correlación entre capital intelectual y el cumplimiento de metas de la planificación estratégica en entidades educativas de Honduras. La investigación se enfocó desde lo cuantitativo, correlacional y no experimental, en donde evaluó a través de cuestionarios a una muestra de 121 docentes. Los resultados demostraron que el éxito de la planificación estratégica reside en la capacidad del equipo directivo en un 83.4%, tal como lo indica el coeficiente de Pearson de 0,834 y el valor de significancia logrado de 0,000.

A nivel nacional, De la cruz y Ortega (2023) tuvieron el objetivo de investigar cómo la gestión administrativa se relacionaba con la calidad del servicio en la UNMSM de Lima. Siguieron el enfoque cuantitativo y correlacional, no experimental y conformaron a 253 alumnos en la muestra, seleccionados mediante muestreo estratificado. Utilizaron cuestionarios evaluados mediante escala Likert, y posterior análisis con SPSS. Se reveló un coeficiente Rho de Spearman de 0,655, lo que sugiere asociación significativa (sig. = 0,000), confirmando así la hipótesis planteada. En conclusión, el estudio demostró fuerte correlación positiva entre la planificación administrativa y la calidad educativa durante la pandemia.

Para Cortines (2023), persiguió el objetivo de explorar la relación entre capital intelectual y eficiencia de RENIEC, Lima. La metodología adoptada fue básica, utilizando el enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional y transversal no experimental que involucró muestra de 22 colaboradores y los datos se recogieron mediante cuestionario. Los hallazgos revelaron que el capital intelectual tuvo un buen nivel (95,5%), con la dimensión humana a 100%, la dimensión relacional al 63,7% y la dimensión estructural al 86,4%. En cuanto a la eficiencia de gestión de la entidad, se reportó un nivel alto (72,7%). En conclusión, el capital intelectual se asocia positiva pero débilmente a la eficiencia gestora de la entidad pública ($r = 0,491$; valor $p > 0,05$).

Conforme a Sandoval (2022), examinó la correlación entre Gestión del Talento Humano y gestión de la administración en una entidad sanitaria estatal de Lima, desde el enfoque cuantitativo correlacional, empleando metodología de encuestas. El instrumento utilizado fue un cuestionario administrado a 70 trabajadores. Los hallazgos indicaron que el 4,3% de la muestra percibió la GTH como baja, mientras que el 70% la calificó como media y el 25,7% la percibió como alta. En cuanto a la gestión administrativa, el 1,4% de los trabajadores la percibió como baja, el 47,2% la calificó como media y el 51,4% la percibió como alta. El estudio concluyó que un valor $p < 0,05$ indicó relación estadísticamente significativa de GHT y gestión administrativa. Además, el coeficiente de correlación de $R=0,569$ sugirió ser positiva de magnitud media.

Asimismo, Ramírez et al. (2021) analizaron los factores de gestión administrativa en Ajeper del Oriente S.A. en Tarapoto empleando el enfoque cuantitativo descriptivo no experimental retrospectivo. Administraron un cuestionario a 122 empleados. Los hallazgos revelaron que se reconoce la capacidad del representante legal para adaptarse a los cambios, y que las políticas y actividades de

la empresa contribuyen al logro de objetivos (67%); que son capacitados por los responsables (71,2%), que la dirección toma decisiones beneficiosas (77,7%), que se cumplen las acciones (74,4%), que existen procedimientos para medir el desempeño laboral (69,1%) y que el gerente mantiene cronogramas de actividades (66%). Se concluyó que la adaptabilidad a los cambios contribuye al logro de objetivos mediante la implementación de políticas y actividades pertinentes.

Por su parte, Torres (2021), analizó las prácticas de gestión administrativa en Ingenieros y Soluciones S.R.L. de Chiclayo. Siguió el enfoque cuantitativo de diseño descriptivo no experimental dirigido a 11 empleados que respondieron un cuestionario. Los hallazgos indicaron que el 54,5% de participantes tiene comprensión clara de la misión y visión empresarial, y que casi siempre la empresa mantiene comunicación efectiva entre todos los miembros, con distribución uniforme de las tareas casi siempre (45,5%); empero, rara vez se realizan controles previos antes de ejecutar las tareas asignadas (63,6%). Concluyó una gestión positiva en términos de planificación y organización, pero los resultados sólo fueron parcialmente positivos para las prácticas de gestión, mientras que el proceso de control se consideró desfavorable.

Para Aburto (2020), determinó al capital intelectual y la incidencia ejercida en la gestión institucional pública en Huaura. La investigación fue de carácter aplicado, de método descriptivo y explicativo no experimental y cuantitativo, con un tamaño muestral de 60 trabajadores en áreas presupuestarias. Los resultados revelaron que el 70% consideraba al capital humano como el elemento más crucial, y por significancia de 0,05 en la prueba Chi-cuadrado confirmó que el capital intelectual efectivamente incide en la gestión institucional. Concluyó que la gestión de las instituciones públicas requiere identificar políticas estatales que mejoren la planificación, organización, comunicación y control, enfatizando en proteger y asignar los recursos necesarios al capital intelectual que poseen para asegurar su éxito.

La base teórica de la variable capital intelectual se centra en la teoría de recursos y capacidades, la cual se ramifica en dos teorías: una centrada en el conocimiento y la otra en el capital intelectual. La primera subraya la importancia del conocimiento como un elemento organizacional fundamental, mientras que la segunda se centra en los recursos o factores intangibles que pueden contribuir al éxito empresarial (Yong, 2019).

De acuerdo a Meriño et al. (2020), aclaran que el capital intelectual abarca el conocimiento, las habilidades y el compromiso colectivo aportados por los individuos dentro de una organización; y pese a los importantes avances tecnológicos, los recursos humanos siguen siendo indispensables para la funcionalidad organizacional, ya que consolidan conocimientos, experiencias, compromiso y adaptabilidad a los cambios continuos, lo que fortalece la capacidad de logro de resultados de alto desempeño, incluso en medio de esfuerzos de optimización del número de personal en la organización. Además, Chiavenato (2019) lo refiere como el conjunto de activos intangibles cuya base es el conocimiento y que en la actual era de la información tiene más valor que el capital financiero, conformándose por tres aspectos intangibles: clientes, organización y personas, por lo que las empresas exitosas invierten en intensificar el conocimiento. Por su parte, Kourdy (2009) caracteriza el capital intelectual como una mezcla de activos intangibles intra organizacionales, abarca factores como el conocimiento del personal, la capacidad de aprendizaje, la adaptabilidad, la relación con el cliente y proveedor, la reputación de marca y los procesos internos, elementos que normalmente no se cuantifican en los informes contables tradicionales, pero tienen potencial de generar valor futuro y sirven para mantener una ventaja competitiva.

De igual forma, Grubb (2008) lo conceptualiza como la serie de contribuciones intangibles que sirven como activo principal para que las entidades empresariales creen valor, centrándose particularmente en cuestiones como fomentar la innovación, aumentar la productividad, reducir el tiempo de comercialización, mejorar la retención de empleados, aumentar los ingresos, mejorar la calidad, reducir los costos y trabajar hacia la mejora continua y el crecimiento organizacional.

El capital intelectual es importante, tal como lo destaca Jiménez (2018), porque es crucial para desarrollar la gestión corporativa y la consecución de los objetivos. Destaca que otorga a la organización una ventaja competitiva significativa y allana el camino a lograr sus metas y la mitigación del riesgo en el futuro. Además, lo describe como un componente fundamental para el crecimiento continuo de la organización.

Entre los tipos de capital intelectual, según Bernardez (2008) son tres: de trabajo, el cual refiere al conjunto de conocimientos, destrezas y experiencia laboral y su contribución singular al progreso y creatividad de la empresa; activos intelectuales, recursos no tangibles que añaden valor y fomentan la competitividad como el saber y la pericia ejemplificado en patentes, marcas registradas, sistemas de gestión del

conocimiento, etc.; la propiedad intelectual, referido a los derechos legales sobre invenciones intelectuales como salvaguarda de la propiedad de ideas, creaciones, obras artísticas y símbolos comerciales al otorgar a sus titulares control sobre su uso y explotación comercial, constituyendo así un elemento significativo dado que genera valor económico y confiere ventaja competitiva en el mercado.

En referencia a las dimensiones del capital intelectual, Chiavenato (2019) identifica tres. i) el capital interno, se refiere al conocimiento de la disposición interna de la empresa, incluyendo sus conceptos, modelos y sistemas administrativos y tecnológico, es decir la estructura interna y su personal conforman lo que comúnmente se denomina como organización; además, también se considera la cultura organizacional o el ambiente de trabajo; ii) el capital externo, incluye la disposición externa de la organización, lo que implica las interacciones con clientes y proveedores, así como la reputación de la empresa, marcas comerciales, patentes y otros activos similares, cabe mencionar que su valor se establece según cuán satisfechos se encuentre el cliente con el que la empresa resuelve sus necesidades; iii) el capital humano, el cual conjuga habilidades, talentos y competencias de las personas dentro de una organización, y según esta perspectiva, la competencia en el marco de una persona, es su capacidad para desempeñarse efectivamente en variadas situaciones y crear valor, ya sea en forma de activos tangibles o intangibles; por lo que no es suficiente contar con personas, sino que se requiere de una plataforma organizativa que facilite su desempeño y fomente el uso de sus talentos; en otras palabras, es el aprovechamiento óptimo del talento y habilidades de los individuos bajo una estructura organizativa adecuada y una cultura de participación y desarrollo.

En continuación con la base teórica, la variable gestión administrativa se relaciona con la teoría clásica de la administración, liderada por Henry Fayol en Francia, la cual concibe a la acción administrativa como la capacidad para lograr la cooperación del grupo y fomentar la satisfacción laboral, así como establecer normas en línea con los objetivos institucionales y donde las necesidades prevalecen sobre las económicas; además resalta la función de alcanzar los objetivos incluso en condiciones inciertas o variables, que pueden o no presentarse según las circunstancias, con enfoque en eficiencia organizativa mediante la estructuración y coordinación de los diversos departamentos y sus relaciones internas (Torres, 2014).

Arguello et al. (2020) la definen como el proceso operativo dentro de una empresa que implica ejecutar procedimientos establecidos para la transformación de insumos (mano de obra, materias primas y capital), en productos que abarcan bienes y servicios, facilitados por tecnología. En el marco surgen niveles de administración ocupados por administradores de primera línea, mandos intermedios y alta dirección. Según Fayol (1916), citado por Córdova (2020), es la sistematización de una serie de actividades esenciales para lograr los objetivos organizacionales, fijando tales objetivos en primer lugar, delimitar los recursos necesarios, coordinar las actividades y finalmente verificar su cumplimiento. Aunado, Marcó et al. (2016) caracterizan la gestión administrativa como un conjunto de diversos procesos, principios, conceptos, conocimientos, técnicas y herramientas cruciales para lograr resultados en las sociedades modernas. Actualmente, la teoría general de la administración comprende numerosas contribuciones, que reflejan una amplia gama de enfoques y áreas de enfoque, derivadas de su naturaleza intrincada y la multitud de factores considerados en su examen.

En relación a su importancia, Panduro et al. (2020) le atribuyen ser un elemento fundacional esencial para facilitar las actividades organizacionales y lograr los objetivos y metas establecidos dependiendo de la implementación efectiva de los componentes del proceso administrativo, a saber, planificación, organización y control, bajo un ambiente laboral de trabajo en equipo, camaradería, buenas prácticas y defendiendo los valores, lo que contribuye a una atmósfera propicia en el lugar de trabajo. Asimismo, Blandez (2016) refiere su importancia por combinar y diseñar el uso efectivo de recursos materiales fomentando interacciones humanas favorables y abordando desafíos identificados, lo cual lo define como un factor de éxito que ayuda a los equipos de trabajo.

En cuanto a las características de la administración, Prieto y Therán (2018) precisan que son: Universal, pues se manifiesta en cualquier entorno que involucre a un grupo social con objetivos comunes; Diferente, por la distinta preparación y conducta del directivo respecto de otros miembros de la organización; Flexible, por la capacidad de adaptarse a los requisitos particulares de la entidad; y Sistemática, ya que pese a comprender diversos procesos administrativos, emerge como un fenómeno único.

Ahora bien, los elementos para una buena gestión empresarial, conforme con Batista y Estupiñán (2018), pueden ser actores pasivos o pasivos que en conjunto

integran una dinámica de beneficios mutuos, incluyendo a clientes, propietarios, proveedores, empleados, autoridades públicas y la comunidad local.

Sobre las funciones gerenciales, Koontz et al. (2008) identificaron cinco: La planificación, como capacidad de prever el futuro e idear acciones para lograrlo; Organizar, que es establecer la estructura física y social de la empresa; Dirigir, para guiar y supervisar al personal hacia objetivos específicos; Integrar, que hace referencia a conectar, consolidar y coordinar todos los esfuerzos y acciones colectivas; y Controlar, el cual implica verificar que todo avanza de acuerdo con las normas y directivas establecidas.

En referencia a las dimensiones de la gestión administrativa, Fayol (1916), citado por Córdova (2020), reconoce cuatro de ellas: i) planificación, implica definir metas y estrategias, donde se establecen los objetivos organizacionales y los enfoques óptimos para alcanzar estas metas. Básicamente, implica delinear proyectos futuros para proporcionar una dirección crucial que oriente los esfuerzos futuros y alcance los objetivos establecidos. Es de destacar que durante esta etapa se tienen en cuenta factores como la misión de la institución, que resume su esencia dentro de su ámbito especializado; ii) organización, que consiste en asignar tareas dentro del grupo, así como establecer y reconocer las relaciones de autoridad necesarias, comprendido por el diseño de funciones y roles, la selección de individuos adecuados para ocupar dichos roles, configurar la estructura organizativa, así como el desarrollo de métodos y procedimientos que garanticen los recursos que el lograr objetivos exige, anticipando y aplicando todo lo relacionado con las operaciones; iii) dirección, que implica guiar el esfuerzo y talento de un grupo de personas. En esta fase se determina cómo se dirigirá el talento humano, el estilo de liderazgo, se orienta a las personas hacia el cambio y se establecen estrategias que subsanen los problemas y lo que se deba decidir; responsabilidad que recae en aquellos con autoridad para decidir, quienes coordinan los planes relacionados con las tareas asignadas; iv) control, etapa destinada a garantizar que los procesos internos se desarrollen de manera efectiva revisando lo planeado y lo ejecutado, centrándose en las actividades que requieren supervisión y los métodos de control que se aplicarán. Es inherentemente interno y constituye parte integral de todo el proceso, generalmente bajo la supervisión de la alta gerencia, para asegurar el cumplimiento eficiente de cada procedimiento operativo según las regulaciones y normativas correspondientes.

II. METODOLOGÍA

A continuación, se enmarcó la metodología empleada en el trabajo. La investigación fue de tipo básica, pues de acuerdo con las afirmaciones de Arias et al. (2022), su propósito no es resolver problemas inmediatos, sino que en su lugar, proporciona una base teórica que puede ser utilizada en investigaciones posteriores; en ese sentido, las tesis en dicho ámbito abordan objetivos exploratorios, descriptivos o incluso establecen relaciones de correlación. El tipo de investigación se sustentó en el conocimiento dado por la investigación básica y busca convertirlo en aplicaciones tangibles. Asimismo, se estableció un enfoque cuantitativo, el cual, como se menciona en Sánchez y Murillo (2022), implica la recopilación sistemática de datos que pueden ser cuantificados, seguida de un análisis estadístico riguroso para obtener resultados numéricos pues refiere que las características del individuo o del objeto pueden ser medidas numéricamente. También, la tesis fue formulada con un diseño no experimental, que como lo señalan Arias y Covinos (2021), no implica estímulos experimentales a las variables, y los sujetos se examinan sin alterar ninguna circunstancia. Además, es transversal pues implicó la recopilación de datos en un único momento y una sola vez. De manera similar, el estudio adoptó el alcance correlacional, tal como lo delinear Ramírez y Calles (2021), autores que precisan que las investigaciones correlacionales tienen el objetivo de conocer la correlación estadística entre dos variables investigadas, permitiendo observar el grado de asociación entre ellas.

Referente a las variables de operacionalización, se detalló la variable 1 denominada Capital Intelectual, en relación a la definición conceptual Chiavenato (2019) la explicó como los activos intangibles de un determinado grupo cuya base es el conocimiento y que en la actual era de la información tiene más valor que el capital financiero además de conformarse por tres aspectos intangibles como los clientes, la organización y las personas, por lo que las empresas exitosas invierten en intensificar el conocimiento. Con respecto a la definición operacional se obtuvieron los resultados de esta variable mediante un cuestionario en relación con las dimensiones: capital interno, capital externo y capital humano; empleando la escala de medición ordinal. Por otro lado, en la variable 2 que es la Gestión Administrativa, referente a la definición conceptual según Fayol (1916), citado por Córdova (2020), es la sistematización de una serie de actividades esenciales para el logro de objetivos organizacionales,

fijando tales objetivos en primer lugar, delimitar los recursos necesarios, coordinar las actividades y finalmente verificar su cumplimiento. De acuerdo con esta variable, la definición operacional, se evaluó por medio del cuestionario sobre las dimensiones planificación, organización, dirección y control; en cuanto a la escala de medida empleada fue la ordinal.

Respecto con la población, según Arias et al. (2022) es el conjunto, infinito o finito, de individuos que comparten características comunes entre sí, es decir el total de elementos considerados en el estudio y está delimitada por el investigador según los criterios establecidos en la investigación. En el estudio la población fueron los 57 colaboradores de un instituto de salud de Piura, en el año 2024, que comprenden 32 colaboradores de personal administrativo y 25 docentes. A la vez, la muestra, fue censal, lo que implica incluir a toda la población de interés en el estudio, lo que equivale a llevar a cabo un censo completo en vez de una parte representativa. Al respecto, se describe según Vizcaíno et al. (2023), que en ocasiones la muestra es idéntica a la población, denominándose muestra censal, por ende, el estudio utilizó muestreo no probabilístico, un método de selección de muestras que no se basa en el azar (Arias y Covinos, 2021). Entonces, al contar con una población pequeña, se puede examinar directamente a toda la población. En cuanto a la unidad de análisis, de acuerdo con lo descrito por Sánchez y Murillo (2022), es el elemento básico al que se refiere una investigación y sobre el que se recopilan y analizan datos, en tal sentido, el elemento principal del presente estudio fue cada personal administrativo y docente de la institución.

La técnica de recojo de información que se empleó fue la encuesta, la cual arrojó resultados cuantitativos y se centró en preguntas predeterminadas dispuestas en una secuencia lógica, empleando un formato de respuesta gradual. Ramírez y Calles (2021) indicó que precisa el uso de un instrumento conocido como cuestionario, dirigido exclusivamente a los individuos para recopilar información relacionada a lo que opina, percibe o cómo se comporta. La prueba seleccionada, es el cuestionario, la cual, es el conjunto de preguntas, escritas que se utilizan para obtener información sobre las variables de interés en la investigación (Arias et al., 2022) y puede ser administrado presencial e indirecta, a través de internet. En la validez se empleó a tres jueces participaron en los dos instrumentos necesarios, quienes evaluaron los indicadores utilizando escalas de clasificación para determinar si están de acuerdo con lo mencionado. Medina y Verdejo (2020) aclaran que alude

al grado en que las interpretaciones de las puntuaciones de las pruebas o instrumentos de medición se alinean con la evidencia y la teoría para los fines previstos. Para la confiabilidad se efectuó una prueba piloto que administró los instrumentos para calcular el alfa de Cronbach, una prueba que examina la coherencia interna de las preguntas en cada instrumento con escala de respuesta Likert, por tal, un valor elevado de alfa de Cronbach, generalmente por encima de 0,70 o 0,80, sugiere una consistencia satisfactoria entre las preguntas (Borjas, 2020), en la investigación se obtuvo un índice igual a 0,840 y 0,872, para cada variable respetivamente, demostrando ser un instrumentos confiable para su aplicación.

En referencia al método de análisis de datos, Ramírez y Calles (2021) lo describen como la evaluación de datos numéricos, lo que implica considerar los distintos niveles de medida, como nominal, ordinal, de intervalo y proporción; el cual es característico de la metodología cuantitativa y hace uso de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Por consiguiente, dado que los datos recopilados fueron cuantitativos y siguiendo la metodología correlacional de la investigación, se emplearon métodos de análisis descriptivo e inferencial; es decir, analizar datos con la estimación de índices estadísticos. Según Aguilar (2021), la estadística descriptiva se trata del proceso de adquirir, organizar, comparar y describir valores numéricos en una muestra, por medio de tablas y representaciones gráficas. Inicialmente, se emplearon técnicas descriptivas para definir las características de las variables y la muestra de forma separada, exhibiendo sus frecuencias y proporciones mediante tablas y representaciones gráficas. Por su parte, el análisis inferencial tiene como finalidad estimar, predecir y examinar las circunstancias bajo las cuales las hipótesis siguen siendo válidas, indicando el nivel de confianza o riesgo asociado con una generalización particular. Para ello se procesaron los datos utilizando el software SPSS 26, donde se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, particularmente adecuada para muestras de 50 datos a más, de lo que se obtuvo distribuciones no paramétricas de las series y, por lo tanto, se seleccionó el estadístico de correlación Rho de Spearman (por significancia por debajo de 0,05). Una vez identificado el test correspondiente, se evaluaron la hipótesis general y específicas, y en todos los casos, y dado que la significancia no superó el 0,05, se validó la hipótesis alterna que sugiere relación significativa entre el capital intelectual y la gestión administrativa del instituto en el 2024.

Finalmente, como aspectos éticos, Ferrero (2023) alude a que las investigaciones tienen la responsabilidad de salvaguardar los intereses de los participantes en una investigación, tanto conscientes como inconscientes, evitando publicar estudios que no hayan sido realizados de manera ética, como se indica en el Principio 36 de la Declaración de Helsinki. Por tal motivo, con los principios éticos aplicados en la investigación se llevaron a cabo las siguientes acciones: a) Consentimiento Informado: La participación en la investigación fue completamente voluntaria, libre y confidencial. Se aseguró que todos los participantes comprendieran plenamente la naturaleza del estudio y consintieran participar de manera informada. b) Protección de los Datos: Se garantizó la privacidad y confidencialidad de la información personal de los participantes. Los datos fueron manejados de manera anónima y exclusivamente con fines investigativos, cumpliendo con las normativas vigentes sobre protección de datos. c) Imparcialidad: La investigación se condujo con total objetividad y sin sesgos. Se evitaron prejuicios durante la recolección, análisis y presentación de los datos, manteniendo una postura neutral y honesta sin distorsionar la realidad. d) Originalidad del Estudio: Se aseguró que la investigación fuera original y no constituyera plagio, adoptando prácticas adecuadas para verificar la autenticidad del trabajo. e) Derechos de Autor: Se respetó la propiedad intelectual a lo largo de la investigación. Todas las fuentes consultadas fueron correctamente citadas y referenciadas siguiendo las normas APA 7. Este enfoque garantizó la integridad ética del estudio, protegiendo tanto a los participantes como la validez del trabajo realizado (UCV, 2022).

III. RESULTADOS

Resultado de acuerdo al objetivo general planteado.

Objetivo general: Determinar la relación que existe en el capital intelectual y gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre el capital intelectual y la gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Tabla 1

Tabla cruzada entre capital intelectual vs. gestión administrativa

		Gestión Administrativa			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Capital Intelectual	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,798 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	3,5%	1,8%	5,3%	
	Óptimo	0,0%	5,3%	89,5%	94,7%	
Total		0,0%	8,8%	91,2%	100,0%	

Nota: Referente a la tabla 1, se optó por el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que, al ser 0,798, se afirma correlación positiva muy fuerte entre capital intelectual y gestión administrativa.

Para rechazar o aceptar la hipótesis general se acudió al coeficiente Rho de Spearman, resultando significancia de 0,000, así que siguiendo lo que se postula en la regla de decisión ($0,000 \leq 0,050$), se afirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Añadido a ello, al cruzar los resultados porcentuales obtenidos se permite conocer que la categorización del capital intelectual tiene una influencia óptima en la gestión administrativa, representado en el valor de 89,5%.

Con el análisis inferencial se precisa que el capital intelectual influye de manera significativa en la gestión administrativa, permitiendo el desarrollo sostenible de la institución y adecuado manejo de las funciones por parte de los trabajadores.

Objetivo específico 01: Identificar la relación que existe en el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Hipótesis específica 01

Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

H0: No existe relación significativa entre el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Tabla 2

Tabla cruzada entre capital intelectual vs. planificación

		Planificación			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Capital Intelectual	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,640 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	3,5%	1,8%	5,3%	
	Óptimo	0,0%	15,8%	78,9%	94,7%	
Total		0,0%	19,3%	80,7%	100,0%	

Nota: Con respecto a la tabla 2, se optó por el uso del coeficiente Rho de Spearman, que, al ser 0,640, se afirma que existe correlación positiva moderada entre el capital intelectual y la planificación.

Para rechazar o aceptar la hipótesis general se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, resultando significancia bilateral de 0,000, por lo que siguiendo lo que se postula en la regla de decisión ($0,000 \leq 0,050$), se afirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Añadido a ello, al cruzar los resultados porcentuales obtenidos se permite conocer que la categorización del capital intelectual tiene una influencia óptima en la planificación, representado en el valor de 78,9%.

Con el análisis inferencial se precisa que el capital intelectual influye de manera significativa en la planificación, permitiendo ahondar más en el conocimiento y la misión de la empresa, a través de objetivos conocidos por los trabajadores.

Objetivo específico 02: Identificar la relación entre el capital intelectual y la organización en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Hipótesis específica 02

Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la organización del instituto.

H0: No Existe relación significativa entre el capital intelectual y la organización en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Tabla 3

Tabla cruzada entre capital intelectual vs. la organización

		Organización			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Capital Intelectual	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,690 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	1,8%	3,5%	5,3%	
	Óptimo	0,0%	15,8%	78,9%	94,7%	
Total		0,0%	17,5%	82,5%	100,0%	

Nota: En la tabla se optó por el uso del coeficiente Rho de Spearman, que, al ser de 0,690, se afirma que existe correlación positiva considerable entre capital intelectual y organización.

Para rechazar o aceptar la hipótesis general se ejecutó el coeficiente Rho de Spearman, resultando significancia de 0,000, de ese modo, siguiendo lo que se postula en la regla de decisión ($0,000 \leq 0,050$), se afirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Añadido a ello, al cruzar los resultados porcentuales obtenidos se permite conocer que la categorización del capital intelectual tiene una influencia óptima en la organización, representado en el valor de 78,9%.

Con el análisis inferencial se precisa que el capital intelectual influye a nivel significativo en la organización, permitiendo una correcta gestión de recursos sea del tipo humano, material y financiero de la institución.

Objetivo específico 03: Identificar la relación entre el capital intelectual y la dirección en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Hipótesis específica 03

Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la dirección en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

H0: No existe relación significativa al capital intelectual y dirección en los trabajadores del instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Tabla 4

Tabla cruzada entre capital intelectual vs. la dirección

		Dirección			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Capital Intelectual	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,574 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	3,5%	1,8%	5,3%	
	Óptimo	0,0%	12,3%	82,5%	94,7%	
Total		0,0%	15,8%	84,2%	100,0%	

Nota: En la tabla 4 se optó por el uso del coeficiente Rho de Spearman, que, al ser 0,574, se afirma correlación positiva considerable entre capital intelectual y dirección.

Para rechazar o aceptar la hipótesis general se ejecutó el coeficiente Rho de Spearman, resultando significancia de 0,000, de ese modo, siguiendo lo que se postula en la regla de decisión ($0,000 \leq 0,050$), se afirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Añadido a ello, al cruzar los resultados porcentuales obtenidos se permite conocer que la categorización del capital intelectual tiene una influencia óptima en la dirección, representado en el valor de 82.5%.

Según el análisis estadístico, el capital intelectual influye de manera significativa en la dirección, permitiendo una eficiente comunicación interna entre los trabajadores y la dirección del cumplimiento en metas institucionales.

Objetivo específico 04: Identificar la relación que existe entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Hipótesis específica 04

Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

H0: No Existe relación significativa entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Tabla 5

Tabla cruzada entre capital intelectual vs. el control

		Control			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Capital Intelectual	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,607 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	3,5%	1,8%	5,3%	
	Óptimo	0,0%	7,0%	87,7%	94,7%	
Total		0,0%	10,5%	89,5%	100,0%	

Nota: Respecto a la tabla 5, se optó por el uso del coeficiente Rho de Spearman, que, al ser 0,607, se afirma correlación considerable positiva entre capital intelectual y control.

Para rechazar o aceptar la hipótesis general se ejecutó el coeficiente Rho de Spearman, resultando significancia de 0,000, de ese modo, siguiendo lo que se postula en la regla de decisión ($0,000 \leq 0,050$), se afirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Añadido a ello, al cruzar los resultados porcentuales obtenidos se permite conocer que la categorización del capital intelectual tiene una influencia óptima en el control, representado en el valor de 87.7%.

Con el análisis inferencial se precisa que el capital intelectual influye a nivel significativo en el control, permitiendo la supervisión, verificación y regulación de las áreas de la institución de forma adecuada.

IV. DISCUSIÓN

A continuación, los resultados hallados se discuten tomando objetivos y suposiciones que han sido planteados como referencia en otras investigaciones.

Respecto al objetivo general, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, del que se obtuvo correlación entre capital intelectual y gestión administrativa con 0,798, lo que permite afirmar la presencia de correlación positiva muy fuerte de dichas variables, afirmándose relación directa proporcional del capital intelectual con la gestión administrativa. Así mismo, en el proceso para rechazar o afirmar la hipótesis general se evaluó la significancia bilateral proveniente del valor puesto en Rho de Spearman, la cual arrojó un valor de 0,000, y a través de la regla de decisión, se llegó a determinar que la falsedad de la hipótesis nula y la veracidad de la hipótesis alternativa, eso quiere decir que se afirma relación significativa del capital intelectual con la gestión administrativa, siendo esta relación positiva muy fuerte. Según hallazgos de antecedentes, se puede comparar con el autor Sandoval (2022), quien analizó la correlación de la GTH y la gestión administrativa en una entidad sanitaria estatal de Lima. El estudio se distingue por su enfoque cuantitativo correlacional, no experimental, utilizando encuestas, cuya muestra se conformó por 70 trabajadores de la dirección general, con los cuales el análisis estadístico de sus datos mostró un p-valor $\leq 0,000$ y un valor Rho de Spearman de 0,569, con lo cual ultimó que ambas variables tienen una correlación positiva considerable. Así mismo el 70% de los encuestados calificaron como nivel medio a la variable capital intelectual, y el 51,4% de los encuestados calificó a la gestión administrativa como alta. El aporte de estas investigaciones radica en que el capital intelectual es una variable que tiene influencia significativa en la gestión administrativa, lo que permite el desarrollo sostenible de la institución.

Respecto al objetivo específico 01, el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó en 0,640 entre el capital intelectual y la planificación, el hallazgo permite que exista una correlación considerable positiva, confirmado relación directamente proporcional del capital intelectual y planificación. Además, se cuenta con Sig. bilateral de valor 0,000, que, al estar por debajo de 0,050, se produjo el rechazo de la hipótesis negativa siendo aceptable la alterna, es decir, relación que es significativa del capital intelectual con la planificación, siendo positiva considerable. Existe similitud de los hallazgos con los del autor Misael (2022), quien verificó la

correlación del capital intelectual con la planificación estratégica en instituciones de educación en Honduras, bajo el enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, en donde evaluó a través de cuestionarios a una muestra de 121 docentes, de lo cual halló que el capital intelectual está relacionado significativamente con la planificación tal como indica el coeficiente Pearson de 0,834 y su significancia de 0,000, lo que sugiere que ello reside en la capacidad del equipo directivo en un 83.4%. El aporte radica en que con la planificación se proporciona una dirección crucial que orienta los esfuerzos futuros y el alcance de los objetivos establecidos ligados al capital intelectual dentro de la entidad.

Referente al objetivo específico 02, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Con éste se encontró un valor de 0,690 entre capital intelectual y organización, hallazgo que sugiere correlación considerable positiva afirmando una relación directamente proporcional entre dichas variables. Así mismo, en cuanto a la Sig. Bilateral, se tomó el valor de 0,000, y siguiendo la regla de ser menor a 0,050, se confirmó la existencia de una relación significativa del capital humano y la organización, caracterizada por ser positiva considerable. Según los resultados hallados, se puede hacer la comparación con los de autores como Machorro y Romero (2021), quienes indagaron la influencia del capital humano en el desempeño de entidades educativas en México, con la metodología de tipo exploratorio, correlacional, el cual se conformó por una muestra de 147 mandos medios y directivos de 8 instituciones educativas, en donde resultó que la influencia es significativa (valor $p = 0,000$; $r = 0,508$) y se concluye que dentro del capital humano, el desarrollo humano es más importante y tiene un efecto en el desempeño organizacional, el progreso humano se compone de capacitaciones, liderazgo. Al respecto, Fayol (1916), citado por Córdova (2020), precisó que la organización consiste en asignar tareas estableciendo y reconociendo las relaciones de autoridad necesarias, configurar la estructura organizativa con la selección de individuos adecuados para ocupar dichos roles, así como el desarrollo de métodos y procedimientos que garanticen logros de los objetivos y recursos necesarios, aplicando todo lo relacionado con operaciones empresariales. El estudio apoya a la investigación de forma general, debido a que la organización tiene recursos humanos, como también recursos materiales y los recursos financieros, mismos que dependen del capital intelectual de los responsables de la entidad.

Respecto al objetivo específico 03, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, gracias al cual se encontró un valor de 0,574 entre el capital intelectual y dirección, el resultado permite inferir la presencia de correlación positiva considerable en dichas variables, la cual confirma relación directa proporcional del capital intelectual con la dirección de la gestión administrativa. Además, al evaluar el presente objetivo específico la Sig. se posicionó en 0,000, de ese modo, comparando a través de la regla de decisión (Sig. $0,000 \leq 0,050$), se afirma que la hipótesis nula debe ser rechazada y en su lugar, se verifica el cumplimiento de la hipótesis alternativa, lo cual precisa relación significativa del capital intelectual con dirección, siendo esta relación positiva considerable. Los resultados plasmados se contrastan con García (2020) que buscó en México, establecer el capital Intelectual dentro de una entidad educativa media superior. Utilizó la metodología correlacional recabando información por medio del cuestionario de lo que obtuvo el nivel de significancia 0,000 (<0.05), la cual afirma que el capital intelectual tiene influencia significativa positiva en las instituciones de nivel superior. También se alinea a Fayol (1916) quien, en su teoría, citado por Córdova (2020), describe a la dimensión dirección como los esfuerzos focalizados para establecer estrategias de cambio, asimismo solución de problemas, como también toma de decisiones, la cual ayuda a contribuir de manera eficiente a la organización. Así, la contribución es quien determina la gestión del capital intelectual, de forma directa en la comunicación y el cumplimiento de metas es una institución, además esencialmente se toma la implicancia de lograr la cooperación en grupo, para incrementar la satisfacción laboral.

Respecto al objetivo específico 04, se empleó Rho de Spearman con el que se registró correlación del capital intelectual con el control dando un valor de 0,607, lo que permite conocer que la correlación es considerable positiva entre el capital intelectual y la dimensión control. Además, al evaluar, el presente objetivo la Sig. Bilateral tuvo el valor de 0,000 que contrastado al límite decisor ($\leq 0,050$), se afirmó la hipótesis alterna, es decir, ambas variables tienen relación significativa, siendo esta relación positiva considerable. Lo hallado se encuentra en sintonía con la investigación de Católico (2021), quien, en su tesis doctoral, realizó un estudio de naturaleza en el capital intelectual divulgado en la universidad de Colombia, siendo metodología explicativa, además, se utilizó un cuestionario de instrumento. Se obtuvo una población de 82 universidades. El nivel de significancia 0,000 (<0.05), por tanto,

existe diferencia significativa del capital intelectual relacionado con otros factores. Lo expuesto se verifica con lo estipulado por Córdova (2020), quien reconoce al control de gestión administrativa, como aquella etapa de procesos internos que requieren mayor control, a través de la supervisión de la alta gerencia para asegurar el rendimiento eficiente de cada proceso operativo en las organizaciones. A diferencia del capital humano, quien valora los activos tangibles del capital financiero, las cuales pueden ser, clientes, personas, organización. La contribución en las investigaciones afirma al capital intelectual y gestión de procesos, cumpliendo un rol fundamental en el control, puesto que las empresas necesitan tener un mayor alcance de la realidad que sucede en sus entidades, para poder tomar medidas de prevención, y aumentar el nivel de productividad en sus colaboradores.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** En el objetivo general se determinó según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, correlación positiva muy fuerte entre el Capital Intelectual y la Gestión Administrativa dado un 0,798, demostrando que en ambas variables existe relación directa; asimismo, la Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,050$ permitió aceptar la Hipótesis alterna. Por ello, se establece que el capital intelectual ejerce influencia significativa sobre la gestión administrativa, la cual aprueba un desarrollo sostenible en la institución y el cumplimiento adecuado de las funciones del personal.
- Segunda:** En el objetivo específico 01, se estableció correlación positiva considerable entre Capital Intelectual y Planificación por un Rho de Spearman de 0,640, demostrando relación directa de la variable, así mismo la Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,050$ permite reconocer la hipótesis alterna. Por tanto, el capital intelectual influye significativamente en la planificación ya que permite que los objetivos y la misión de la entidad sean conocidos por los trabajadores.
- Tercera:** En el objetivo específico 02, se comprobó correlación positiva considerable entre Capital Intelectual y Organización, con Rho de Spearman de 0,690, demostrando una relación directa; así mismo se logró Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,050$, la cual acepta la hipótesis alterna. De esta manera, el capital intelectual influye de manera significativa en la organización, lo que permite una adecuada gestión en recursos humanos de la institución.
- Cuarta:** En el objetivo específico 03, se comprobó correlación positiva considerable del Capital Intelectual con Dirección por un coeficiente Rho de Spearman de 0,574, demostrándose relación directa; así mismo se logró Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,050$, aceptándose la hipótesis alterna. Por tal, el capital intelectual influye de forma significativa en la dirección, por tal, se deriva en una eficiente comunicación interna entre trabajadores y el enfocarse en el cumplimiento de las metas institucionales.
- Quinta:** En el objetivo específico 04 se comprobó correlación positiva considerable del Capital Intelectual y el Control, con Rho de Spearman de 0,607, demostrando relación directa; así mismo se logró Sig. Bilateral de $0,000 \leq 0,050$, con lo que se aceptó la hipótesis alterna. Por tal, el capital intelectual influye de forma significativa en el control, permitiendo la supervisión, verificación y regulación de las áreas de la institución de forma adecuada.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al Instituto, elaborar un Plan estratégico que ayude personal académico y administrativo, basado en alianzas con instituciones de salud, universidades, y organismos tanto nacionales como internacionales, mediante pasantías, invitaciones a conferencias, seminarios, eventos de networking y el uso de plataformas que faciliten la retroalimentación y colaboración continua, como estrategia de capital externo, fomentando el intercambio de conocimientos, recursos y oportunidades, lo cual ayudará a mejorar la gestión administrativa de la entidad.
- Segunda:** Se recomienda al Instituto, formular programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal académico y administrativo, como estrategia de capital humano, que integre cursos, talleres y oportunidades de desarrollo alineados a las últimas tendencias y necesidades del sector, para incrementar las competencias y habilidades del personal; programa que se plasmará a través de una planificación administrativa, permitiendo mejorar la visibilidad y reputación del instituto.
- Tercera:** Se recomienda al Instituto, implementar sistemas de gestión académica y administrativa como estrategia de capital interno, que automatice los procesos administrativos y académicos en función a la estructura empresarial, gestionado datos con una base central de almacenamiento de información para una efectiva comunicación interna, lo cual ayudará a mejorar la organización administrativa de la entidad.
- Cuarta:** Se recomienda al Instituto, aplicar programas de liderazgo activo-participativo, como estrategia del capital humano desde la dirección administrativa, para ayudar a todos los trabajadores a convivir en una cultura organizacional de colaboración y comunicación abierta, con transparencia entre todas las partes interesadas (estudiantes, profesores, administrativos y aliados externos).
- Quinta:** Se recomienda al Instituto, ejecutar sistemas de evaluación periódica del desempeño tanto a nivel individual como institucional, como estrategia de capital humano e interno, para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción específicos que permitan tener control el desempeño laboral permitiendo promocionar a los trabajadores comprometidos.

REFERENCIAS

- Aburto, J. J. (2020). *El capital intelectual y la gestión en las instituciones públicas de la Provincia de Huaura* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3796>
- Aguilar, J. (2021). *Estadística descriptiva: regresión y probabilidad con aplicaciones*. Ediciones de la U. <https://goo.su/9KaCx0P>
- Amaya, M., Avila, S., y Guevara, R. (2023). Gestión Administrativa en Emprendimientos Innovadores, Perú. *International Multiconference on Entrepreneurship, Innovation and Regional Development - LEIRD*, 1-9.
<https://doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.290>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C., y Torres, L. (2020). *Administración de empresas. Elementos básicos*. Ecuadros - Bolívar: Infinite Study.
<https://goo.su/Rb52yN>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Batista, N., y Estupiñán, J. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad*. Infinity Study. <https://goo.su/cmoh>
- Bernardez, M. (2008). *Capital intelectual: creación de valor en la sociedad del conocimiento*. AuthorHouse. <https://goo.su/4ARmL6>
- Blandez, M. d. (2016). *Proceso administrativo*. Editorial digital UNID.
<https://goo.su/4xdevT>
- Borjas, J. (2020). Validity and reliability in data collection and analysis under a qualitative approach. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97.
<https://n9.cl/0pwgo>
- Bravo, A. O., y Sánchez, J. E. (2022). Capital intelectual para el desempeño organizacional y la competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 150-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890671>

- Católico, D. (2021). *Divulgación del capital intelectual y sus determinantes: Un estudio aplicado en las Universidades de Colombia*. [Tesis de doctorado, Universidad de Zaragoza]. Repositorio Institucional UZ. <https://zaguan.unizar.es/record/106271/files/TESIS-2021-190.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill. <https://n9.cl/wv0ik>
- Cobo, E., Andrade, M., Sandoval, M., y Rizzo, D. (2018). Análisis de la gestión administrativa en el control presupuestario del sistema educativo de Ecuador: el caso de estudio de la Dirección Distrital 13D08 Pichincha. *Didáctica y Educación*, 9(1). <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/732/730>
- Córdova, L. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas - 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41301>
- Cortines, R. (2023). *Gestión del capital intelectual y eficiencia en la gestión pública del RENIEC, Lima 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5676>
- De la cruz, G., y Ortega, D. (2023). *Gestión administrativa y calidad del servicio en tiempos de pandemia en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/20597>
- Fernández, D. J., Guevara, G. D., Dávila, T. L., y Cruz, J. J. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@cción*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>
- Ferrero, F. (2023). Todas las investigaciones que involucran seres humanos requieren aprobación ética, especialmente en pediatría. *Arch Argent Pediatr*, 1-2. <http://dx.doi.org/10.5546/aap.2023-10277>
- García, D. (2020). *Estudio del capital Intelectual en el área académica de una institución de educación media superior, en el estado de Tabasco, para el desarrollo de una propuesta de mejora*. Tabasco, México: [Tesis de maestro de planificación de empresa y desarrollo] Revisión por Instituto Tecnológico Nacional de México. <https://acortar.link/lsIMgC>

- Geraldo, L. A., Soria, J. J., y Tito, P. L. (2020). Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual: un estudio realizado en entidades del sistema financiero peruano. *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 5-28. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.01>
- González, D., Balderas, M., y López, H. (2023). Capital intelectual de una institución de educación superior: Percepción docente. *Trascender, contabilidad y gestión*, 8(24), 26-46. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i24.222>
- Grubb, R. (2008). Managing Knowledge in Organizations. En R. Grubb, *ASTD Handbook for Workplace Learning Professionals*. <https://n9.cl/28l6o1>
- Jimenez, L. (2018). El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional. *Mundo Fesc*, 15(1). <https://n9.cl/87dls>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2008). *Asministración. Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <https://n9.cl/ujkp2>
- Kourdy, J. (2009). Developing knowledge and intellectual capital. En *100 Great Business Ideas : from Leading Companies Around the World*. Marshall Cavendish International (Asia) Pte Ltd. <https://n9.cl/g5c8t>
- León, A. (2020). Las dimensiones del capital intelectual y la cultura empresarial en las microempresas del sector manufacturero. *Universidad, Ciencia Y Tecnología*, 24(100), 04-10. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/297/528/>
- Lu, Y., Guowei, L., Zhe, L., Muhammad, A., y Yunju, Z. (2021). Does Intellectual Capital Spur Sustainable Competitive Advantage and Sustainable Growth?: A Study of Chinese and Pakistani Firms. *SAGE Open*, 11, 1-18. <https://doi.org/10.1177/2158244021996702>
- Machorro, F., y Romero, M. (2021). Influencia del capital humano en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica en México. *Formación universitaria*, 15(4). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500003>
- Marcó, F., Loguzzo, H. A., y Leonel, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://n9.cl/e22xk>

- Medina, M., y Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://n9.cl/eyoey>
- Meriño, V. H., Martínez, E. A., y Antúnez, Á. Z. (2020). *Gestión del conocimiento*. Fondo Editorial Universitario Nacional Experimental Sur de Lago. <https://n9.cl/j5uaad>
- Misael, R. (2022). Gestión del Capital Intelectual y Cumplimiento de Metas de la Planificación Estratégica: Análisis en Instituciones Educativas No Gubernamentales en Choluteca, Honduras. *Paradigma, revista de Investigación Educativa*, 29(48), 120-138. doi:10.5377/paradigma.v29i48.15279
- Panduro, J. G., Chávez, R., Prado, M. V., aliaga, D. F., y Ochoa, F. (2020). *Gestión Administrativa de una empresa*. Compás. <https://n9.cl/w9rnsc>
- Partiwi, D., Luh, K., y Anis, C. (2023). Understanding the Antecedents and Consequences of Sustainable Competitive Advantage: Testing Intellectual Capital and Organizational Performance. *Economies*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/economies11040120>
- Pedraza, N. A., y González, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1019-1040. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>
- Prieto, J. E., y Therán, I. (2018). *Administración. Teorías, autores, fases y reflexiones*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://n9.cl/j0x7s>
- Ramírez, J., y Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Bogotá - Colombia: Ecoe Ediciones.
- Ramírez, J., Ricopa, D., y Ruiz, E. (2021). *Factores de la gestión administrativa en la empresa Ajeper del Oriente S.A., del distrito de Callería, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4995>
- Sánchez, A. A., y Murillo, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2). <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Sandoval, V. (2022). *Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105360>

- Torres, Y. (2021). *Análisis de la gestión administrativa de la Empresa Ingenieros Y Soluciones S.R.L., Chiclayo-2019* [Trabajo de investigación para Bachiller, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7856>
- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: 2a. Grupo Editorial Patria.
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Yong, L. (2019). El capital intelectual es un reto para el sistema empresarial. *Revista academica Contribuciones a la Economía*. <https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2019i2019-0411.html>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escalda de medición
Capital Intelectual	Chiavenato (2019) se refiere al capital intelectual como el conjunto de activos intangibles cuya base es el conocimiento y que en la actual era de la información tiene más valor que el capital financiero, además de conformarse por tres aspectos intangibles como los clientes, la organización y las personas, por lo que las empresas exitosas invierten en intensificar el conocimiento.	Esta variable se medirá a través de un cuestionario en relación con las dimensiones: capital interno, capital externo y capital humano empleando una escala Likert.	Capital interno	Cultura de innovación	Ordinal 1= totalmente en desacuerdo 2= desacuerdo 3= sin acuerdo ni de acuerdo 4= de acuerdo 5= total acuerdo
				Estructura	
				Tecnología	
			Capital externo	Clientes	
				Alianzas	
				Imagen Corporativa	
				Conocimiento	
			Capital humano	Habilidades	
				Formación	
				Permanencia	
				Liderazgo	

Gestión administrativa	Según Fayol (1916), citado por Córdova (2020), la gestión administrativa es la sistematización de una serie de actividades de suma importancia para lograr los objetivos organizacionales, fijando tales objetivos en primer lugar, delimitar los recursos necesarios, coordinar las actividades y finalmente verificar su cumplimiento.	Esta variable se medirá a través de un cuestionario en relación con las dimensiones de: planificación, organización, dirección y control; empleando una escala Likert.	Planificación	Misión	Ordinal
				Fijación de objetivos	1= totalmente en desacuerdo
				Plan financiero	2= desacuerdo
				Gestión de recursos humanos	3= sin acuerdo ni de acuerdo
			Organización	Gestión de recursos materiales	4= de acuerdo
				Gestión de recursos financieros	5= total acuerdo
				Liderazgo	
			Dirección	Comunicación	
				Cumplimiento de las metas	
			Control	Supervisión	
	Verificación				
	Regulación				

Matriz de consistencia

“Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
Problema general ¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y la gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre el capital intelectual y la gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.	Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024. H ₀ : No existe relación significativa entre el capital intelectual y la gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.	Capital intelectual	Capital interno	Cultura de innovación Estructura Tecnología	Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación: No experimental Nivel: correlacional Población: 57 empleados del Instituto Muestra censal: 57 empleados del Instituto. Técnicas: Encuesta
				Capital externo	Clientes Alianzas Imagen corporativa	
				Capital humano	Conocimiento Habilidades Formación Permanencia Liderazgo	
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?	Objetivos específicos Determinar la relación entre el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.	Hipótesis específicas Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024. H ₀ : No Existe relación significativa entre el capital intelectual y la planificación en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.	Gestión Administrativa	Planificación	Misión de fijación de objetivos Plan Financiero	
				Organización	Gestión de recursos humanos Gestión de recursos materiales Gestión de recursos financieros	

<p>¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y la organización en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre el capital intelectual y la organización en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la organización del instituto.</p> <p>H₀: No Existe relación significativa entre el capital intelectual y la organización en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.</p>		Dirección	Liderazgo Comunicación Cumplimiento de las metas	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y la dirección en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre el capital intelectual y la dirección en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y la dirección en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.</p> <p>H₀: No Existe relación significativa entre el capital intelectual y la dirección en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.</p>		Control	Supervisión Verificación Regulación	
<p>¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.</p> <p>H₀: No Existe relación significativa entre el capital intelectual y el control en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024.</p>				

Anexo 2: Instrumento

CUESTIONARIO DE CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Le invitamos amablemente a participar en la siguiente encuesta, la cual es confidencial y únicamente para fines académicos. Sus respuestas brindarán información valiosa necesaria para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura 2024”. Gracias por su cooperación. Por favor lea atentamente las siguientes preguntas y respóndalas con sinceridad según su criterio.

Género: Hombre _____ Mujer _____

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

CAPITAL INTELECTUAL	TA	A	SA	D	TD
Capital interno	5	4	3	2	1
Cultura de innovación					
1. ¿La cultura organizacional en el instituto promueve la creación de valor?					
2. ¿Considera que el buen servicio es parte de la cultura establecida por el instituto?					
Estructura					
3. ¿Los manuales y procedimientos establecen de manera clara las responsabilidades de su puesto de trabajo en el instituto?					
4. ¿La estructura organizacional del Instituto se encuentra actualizada?					
Tecnología					
5. ¿El Instituto cuenta con tecnología moderna?					
6. ¿Los sistemas implementados en el Instituto facilitan el acceso a la información de forma rápida y sencilla?					
Capital externo	TA	A	SA	D	TD
Clientes	5	4	3	2	1
7. ¿El Instituto tiene en cuenta las necesidades y deseos de los clientes (padres de familia, estudiantes)?					
8. ¿Se llevan a cabo reuniones periódicas con los clientes para conocer sus sugerencias e inquietudes?					
Alianzas					
9. ¿El Instituto mantiene alianzas estratégicas con otras instituciones en beneficio de los estudiantes?					
10. ¿El instituto colabora de forma activa con hospitales, clínicas, centros de salud, etc. para el acceso a prácticas profesionales de sus estudiantes?					
Imagen corporativa					

11. ¿Considera que el instituto goza de una buena reputación académica por la infraestructura y calidad de sus docentes?					
12. ¿El instituto es reconocido por las empresas por la formación de buenos profesionales?					
Capital humano	TA	A	SA	D	TD
Conocimiento	5	4	3	2	1
13. ¿Los trabajadores se mantienen al día en su campo de especialización con las últimas tendencias educativas?					
14. ¿El personal muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos?					
Habilidades					
15. ¿El personal cuenta con habilidades técnicas y blandas para el trabajo?					
16. ¿El personal demuestra iniciativa en la resolución de problemas?					
Formación					
17. ¿La formación profesional de los trabajadores se ajusta a los requisitos del puesto?					
18. ¿El Instituto ofrece a sus colaboradores programas de capacitación de forma oportuna y de alta calidad?					
Permanencia					
19. ¿Percibe que los trabajadores consideran al instituto como un buen lugar para trabajar?					
20. ¿El instituto es un buen lugar para trabajar debido a los beneficios y clima laboral?					
Liderazgo					
21. ¿El personal tiene confianza en los directivos del instituto?					
22. ¿Los directivos mantienen una relación cercana con todos los trabajadores?					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	TA	A	SA	D	TD
Planificación	5	4	3	2	1
Misión					
23. ¿El Instituto ha establecido claramente la misión en su planificación estratégica?					
24. ¿El instituto les ha dado a conocer a todos sus trabajadores la misión de la empresa?					
Fijación de objetivos					
25. ¿El instituto tiene objetivos establecidos y los comparte con sus colaboradores?					
26. ¿El instituto tiene objetivos que son medibles y alcanzables?					
Plan financiero					
27. ¿Las estrategias del instituto están basadas en su plan financiero anual?					
28. ¿El Instituto cuenta con un presupuesto asignado para la ejecución de los procesos de cada área?					
Organización	TA	A	SA	D	TD
Gestión de recursos humanos	5	4	3	2	1
29. ¿Considera que la gestión de recursos humanos en el instituto es apropiada?					

30. ¿La gestión de recursos humanos en el instituto, se preocupa por el bienestar de todos los trabajadores?					
Gestión de recursos materiales					
31. ¿La gestión del Área de logística y abastecimiento en el instituto proporciona todos los recursos necesarios para sus labores?					
32. ¿La gestión del Área de logística y abastecimiento en el instituto proporciona los recursos de manera oportuna?					
Gestión de recursos financieros					
33. ¿La gestión del Área de Finanzas en la institución es óptima?					
34. ¿Considera que en el instituto se hace una rendición de cuentas transparente?					
Dirección	TA	A	SA	D	TD
Comunicación					
35. ¿El instituto cuenta con canales de comunicación eficientes para transmitir información interna a los trabajadores?					
36. ¿El instituto cuenta con canales de comunicación eficientes para transmitir información a los estudiantes y padres de familia y público en general?					
Cumplimiento de metas					
37. ¿En el Instituto se trabaja enfocado en alcanzar las metas institucionales?					
38. ¿En el Instituto, los planes se ejecutan con eficacia y eficiencia?					
Control	TA	A	SA	D	TD
Supervisión	5	4	3	2	1
39. ¿En el instituto se supervisa sistemáticamente las diferentes áreas?					
40. ¿Considera que los sistemas de control del instituto son las adecuadas?					
Verificación					
41. ¿Se verifican todos los procesos a cargo de sus responsables?					
42. ¿Se verifican los resultados de acuerdo a estándares convencionales?					
Regulación					
43. ¿En el Instituto se cumplen las regulaciones brindadas por el Ministerio de Educación del Perú para carreras técnicas?					

Anexo 3: Validación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Anddy David Gonzalez Lucero
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Administración
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, gestión privada, docencia universitaria
Institución donde labora:	Universidad Santiago Antúnez de Mayolo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación psicométrica:	-

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario sobre Capital intelectual y Gestión administrativa

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Laveriano Rosario, Luana Maeva López Espinoza, Sandra Lisbed
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo y docente del Instituto Otto Tonsmann
Significación:	Está compuesto por dos variables: La primera, Capital intelectual, contiene 03 dimensiones, 11 indicadores y 22 preguntas en total. La segunda, Gestión administrativa, contiene 04 dimensiones, 11 indicadores y 21 preguntas en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

4. Soporte teórico:

Capital intelectual:

Chiavenato (2019) se refiere al capital intelectual como el conjunto de activos intangibles cuya base es el conocimiento y que en la actual era de la información tiene más valor que el capital financiero, además de conformarse por tres aspectos intangibles como los clientes, la organización y las personas, por lo que las empresas exitosas invierten en intensificar el conocimiento.

Variable 1: Capital intelectual
Dimensiones del instrumento: Capital interno, Capital externo, Capital humano

Primera dimensión: Capital interno

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Cultura de innovación, Estructura, Tecnología

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura de innovación	¿La cultura organizacional en el instituto promueve la creación de valor?	3	4	4	-
	¿Considera que el buen servicio es parte de la cultura establecida por el instituto?	3	4	4	-
Estructura	¿Los manuales y procedimientos establecen de manera clara las responsabilidades de su puesto de trabajo en el instituto?	4	4	4	-
	¿La estructura organizacional del Instituto se encuentra actualizada?	4	4	4	-
Tecnología	¿El Instituto cuenta con tecnología moderna?	4	4	4	-
	¿Los sistemas implementados en el Instituto facilitan el acceso a la información de forma rápida y sencilla?	4	4	4	-

Segunda dimensión: Capital externo

Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Clientes, Alianzas, Imagen corporativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clientes	¿El Instituto tiene en cuenta las necesidades y deseos de los clientes (padres de familia, estudiantes)?	4	4	4	-
	¿Se llevan a cabo reuniones periódicas con los clientes para conocer sus sugerencias e inquietudes?	4	4	4	-
Alianzas	¿El Instituto mantiene alianzas estratégicas con otras instituciones en beneficio de los estudiantes?	4	4	4	-
	¿El instituto colabora de forma activa con hospitales, clínicas,	3	3	4	-

	centros de salud, etc. para el acceso a prácticas profesionales de sus estudiantes?				
Imagen corporativa	¿Considera que el instituto goza de una buena reputación académica por la infraestructura y calidad de sus docentes?	4	4	4	-
	¿El instituto es reconocido por las empresas por la formación de buenos profesionales?	4	4	4	-

Tercera dimensión: Capital humano

• Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Conocimiento, Habilidades, Formación, Permanencia, Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Los trabajadores se mantienen al día en su campo de especialización con las últimas tendencias educativas?	4	4	4	-
	¿El personal muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos?	4	4	4	-
Habilidades	¿El personal cuenta con habilidades técnicas y blandas para el trabajo?	4	4	4	-
	¿El personal demuestra iniciativa en la resolución de problemas?	4	4	3	-
Formación	¿La formación profesional de los trabajadores se ajusta a los requisitos del puesto?	4	4	4	-
	¿El Instituto ofrece a sus colaboradores programas de capacitación de forma oportuna y de alta calidad?	4	4	4	-
Permanencia	¿Percibe que los trabajadores consideran al instituto como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	-
	¿El instituto es un buen lugar para trabajar debido a los beneficios y clima laboral?	3	4	4	-
Liderazgo	¿El personal tiene confianza en los directivos del instituto?	4	4	4	-
	¿Los directivos mantienen una relación cercana con todos los trabajadores?	4	4	4	-

Variable 2: Gestión administrativa
Dimensiones del instrumento: Planificación, Organización, Dirección, Control

Primera dimensión: Planificación

 • **Objetivos de la dimensión:** Medir los indicadores: Misión, Fijación de objetivos, Plan financiero

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	¿El Instituto ha establecido claramente la misión en su planificación estratégica?	4	4	4	-
	¿El Instituto les ha dado a conocer a todos sus trabajadores la misión de la empresa?	4	4	4	-
Fijación de objetivos	¿El Instituto tiene objetivos establecidos y los comparte con sus colaboradores?	4	4	4	-
	¿El Instituto tiene objetivos que son medibles y alcanzables?	4	4	4	-
Plan financiero	¿Las estrategias del Instituto están basadas en su plan financiero anual?	4	4	3	-
	¿El Instituto cuenta con un presupuesto asignado para la ejecución de los procesos de cada área?	4	4	4	-

Segunda dimensión: Organización

 • **Objetivos de la dimensión:** Medir los indicadores: Gestión de recursos humanos, Gestión de recursos materiales, Gestión de recursos financieros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de recursos humanos	¿Considera que la gestión de recursos humanos en el Instituto es apropiada?	4	4	3	-
	¿La gestión de recursos humanos en el Instituto, se preocupa por el bienestar de todos los trabajadores?	4	4	4	-
Gestión de recursos materiales	¿La gestión del Área de logística y abastecimiento en el Instituto proporciona todos los recursos necesarios para sus labores?	4	4	4	-
	¿La gestión del Área de logística y abastecimiento en el Instituto proporciona los recursos de manera oportuna?	4	4	4	-

Gestión de recursos financieros	¿La gestión del Área de Finanzas en la institución es óptima?	4	4	4	-
	¿Considera que en el instituto se hace una rendición de cuentas transparente?	4	4	4	-

Tercera dimensión: Dirección

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Comunicación y cumplimiento de metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	¿El instituto cuenta con canales de comunicación eficientes para transmitir información interna a los trabajadores?	4	4	4	-
	¿El instituto cuenta con canales de comunicación eficientes para transmitir información a los estudiantes y padres de familia y público en general?	4	4	4	-
Cumplimiento de metas	¿En el Instituto se trabaja enfocado en alcanzar las metas institucionales?	3	4	4	-
	¿En el Instituto, los planes se ejecutan con eficacia y eficiencia?	4	4	4	-

Cuarta dimensión: Control-

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de Supervisión, Verificación y Regulación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	¿En el instituto se supervisa sistemáticamente las diferentes áreas?	4	4	4	-
	¿Considera que los sistemas de control del instituto son las adecuadas?	3	4	4	-
Verificación	¿Se verifican todos los procesos a cargo de sus responsables?	4	4	4	-
	¿Se verifican los resultados de acuerdo a estándares convencionales?	4	4	3	-

Regulación	¿En el Instituto se cumplen las regulaciones brindadas por el Ministerio de Educación del Perú para carreras técnicas?	4	4	4	-
------------	--	---	---	---	---

DNI: 31677361
Teléfono: 943123867


Mg. Andy González Lucero
CLAD N° 04628
Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RIVAS RUMICHE EDWIN
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	GESTIÓN EMPRESARIAL - ADMINISTRADOR – GTH
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – DOCENTE UNIVERSITARIO
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación:	

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario sobre Capital intelectual y Gestión administrativa

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Laveriano Rosario, Luana Maeva López Espinoza, Sandra Lisbed
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo y docente del Instituto Otto Tonsmann
Significación:	Está compuesto por dos variables: La primera, Capital intelectual, contiene 03 dimensiones, 11 indicadores y 22 preguntas en total. La segunda, Gestión administrativa, contiene 04 dimensiones, 11 indicadores y 21 preguntas en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

Variable 1: Capital intelectual
Dimensiones del instrumento: Capital interno, Capital externo, Capital humano

Primera dimensión: Capital interno

• Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Cultura de innovación, Estructura, Tecnología

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura de innovación	¿La cultura organizacional en el instituto promueve la creación de valor?	4	4	4	
	¿Considera que el buen servicio es parte de la cultura establecida por el instituto?	3	4	4	¿Considera que la excelencia en el servicio es parte de la cultura establecida por el instituto?
Estructura	¿Los manuales y procedimientos establecen de manera clara las responsabilidades de su puesto de trabajo en el instituto?	4	4	4	
	¿La estructura organizacional del Instituto se encuentra actualizada?	4	4	4	
Tecnología	¿El Instituto cuenta con tecnología moderna?	4	4	4	
	¿Los sistemas implementados en el Instituto facilitan el acceso a la información de forma rápida y sencilla?	4	4	4	

Segunda dimensión: Capital externo

• Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Clientes, Alianzas, Imagen corporativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clientes	¿El Instituto tiene en cuenta las necesidades y deseos de los clientes (padres de familia, estudiantes)?	4	4	4	
	¿Se llevan a cabo reuniones periódicas con los clientes para conocer sus sugerencias e inquietudes?	4	4	4	
Alianzas	¿El Instituto mantiene alianzas estratégicas con otras instituciones en beneficio de los estudiantes?	4	4	4	



	¿El instituto colabora de forma activa con hospitales, clínicas, centros de salud, etc. para el acceso a prácticas profesionales de sus estudiantes?	4	4	4	
Imagen corporativa	¿Considera que el instituto goza de una buena reputación académica por la infraestructura y calidad de sus docentes?	4	4	4	
	¿El instituto es reconocido por las empresas por la formación de buenos profesionales?	4	4	4	

Tercera dimensión: Capital humano

• Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Conocimiento, Habilidades, Formación, Permanencia, Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Los trabajadores se mantienen al día en su campo de especialización con las últimas tendencias educativas?	3	4	4	¿Los trabajadores se capacitan continuamente para mantenerse actualizados en su campo de especialización con las últimas tendencias educativas?
	¿El personal muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos?	4	4	4	
Habilidades	¿El personal cuenta con habilidades técnicas y blandas para el trabajo?	4	4	4	
	¿El personal demuestra iniciativa en la resolución de problemas?	4	4	4	
Formación	¿La formación profesional de los trabajadores se ajusta a los requisitos del puesto?	4	4	4	
	¿El Instituto ofrece a sus colaboradores programas de capacitación de forma oportuna y de alta calidad?	4	4	4	
Permanencia	¿Percibe que los trabajadores consideran al instituto como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	
	¿El instituto es un buen lugar para trabajar debido a los beneficios y clima laboral?	4	4	4	

Liderazgo	¿El personal tiene confianza en los directivos del instituto?	4	4	4	
	¿Los directivos mantienen una relación cercana con todos los trabajadores?	4	4	4	

Variable 2: Gestión administrativa

Dimensiones del instrumento: Planificación, Organización, Dirección, Control

Primera dimensión: Planificación

• **Objetivos de la dimensión:** Medir los indicadores: Misión, Fijación de objetivos, Plan financiero

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	¿El Instituto ha establecido claramente la misión en su planificación estratégica?	4	4	4	
	¿El instituto les ha dado a conocer a todos sus trabajadores la misión de la empresa?	4	4	4	
Fijación de objetivos	¿El instituto tiene objetivos establecidos y los comparte con sus colaboradores?	4	4	4	
	¿El instituto tiene objetivos que son medibles y alcanzables?	4	4	4	
Plan financiero	¿Las estrategias del instituto están basadas en su plan financiero anual?	4	4	4	
	¿El Instituto cuenta con un presupuesto asignado para la ejecución de los procesos de cada área?	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

• **Objetivos de la dimensión:** Medir los indicadores: Gestión de recursos humanos, Gestión de recursos materiales, Gestión de recursos financieros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de recursos humanos	¿Considera que la gestión de recursos humanos en el instituto es apropiada?	4	4	4	
	¿La gestión de recursos humanos en el instituto, se preocupa por el bienestar de todos los trabajadores?	4	4	4	



Gestión de recursos materiales	¿La gestión del Área de logística y abastecimiento en el instituto proporciona todos los recursos necesarios para sus labores?	4	4	4	
	¿La gestión del Área de logística y abastecimiento en el instituto proporciona los recursos de manera oportuna?	4	4	4	
Gestión de recursos financieros	¿La gestión del Área de Finanzas en la institución es óptima?	4	4	4	
	¿Considera que en el instituto se hace una rendición de cuentas transparente?	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Comunicación y cumplimiento de metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	¿El instituto cuenta con canales de comunicación eficientes para transmitir información interna a los trabajadores?	4	4	4	
	¿El instituto cuenta con canales de comunicación eficientes para transmitir información a los estudiantes y padres de familia y público en general?	4	4	4	
Cumplimiento de metas	¿En el Instituto se trabaja enfocado en alcanzar las metas institucionales?	4	4	4	
	¿En el Instituto, los planes se ejecutan con eficacia y eficiencia?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de Supervisión, Verificación y Regulación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	¿En el instituto se supervisa sistemáticamente las diferentes áreas?	4	4	4	
	¿Considera que los sistemas de control del instituto son las adecuadas?	3	4	4	¿Considera que los sistemas de control del instituto son los adecuados ?

Verificación	¿Se verifican todos los procesos a cargo de sus responsables?	4	4	4	
	¿Se verifican los resultados de acuerdo a estándares convencionales?	4	4	4	
Regulación	¿En el Instituto se cumplen las regulaciones brindadas por el Ministerio de Educación del Perú para carreras técnicas?	4	4	4	

DNI: 02831833
Teléfono:948658220



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Abraham José García Yovera
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del Talento Humano
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación:	

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario sobre Capital intelectual y Gestión administrativa

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Laveriano Rosario, Luana Maeva López Espinoza, Sandra Lisbed
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo y docente del Instituto Otto Tonsmann
Significación:	Está compuesto por dos variables: La primera, Capital intelectual, contiene 03 dimensiones, 11 indicadores y 22 preguntas en total. La segunda, Gestión administrativa, contiene 04 dimensiones, 11 indicadores y 21 preguntas en total. El objetivo es medir la relación de las variables.



Variable 1: Capital intelectual

Dimensiones del instrumento: Capital interno, Capital externo, Capital humano

Primera dimensión: Capital interno

• **Objetivos de la dimensión:** Medir los indicadores: Cultura de innovación, Estructura, Tecnología

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura de innovación	¿La cultura organizacional en el instituto promueve la creación de valor?	4	4	4	
	¿Considera que el buen servicio es parte de la cultura establecida por el instituto?	4	4	4	
Estructura	¿Los manuales y procedimientos establecen de manera clara las responsabilidades de su puesto de trabajo en el instituto?	4	4	4	
	¿La estructura organizacional del instituto se encuentra actualizada?	4	4	4	
Tecnología	¿El Instituto cuenta con tecnología moderna?	4	4	4	
	¿Los sistemas implementados en el Instituto facilitan el acceso a la información de forma rápida y sencilla?	4	4	4	

Segunda dimensión: Capital externo

• **Objetivos de la dimensión:** Medir los indicadores: Clientes, Alianzas, Imagen corporativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clientes	¿El Instituto tiene en cuenta las necesidades y deseos de los clientes (padres de familia, estudiantes)?	4	4	4	
	¿Se llevan a cabo reuniones periódicas con los clientes para conocer sus sugerencias e inquietudes?	4	4	4	
Alianzas	¿El Instituto mantiene alianzas estratégicas con otras instituciones en beneficio de los estudiantes?	4	4	4	
	¿El instituto colabora de forma activa con hospitales, clínicas,	4	4	4	

	centros de salud, etc. para el acceso a prácticas profesionales de sus estudiantes?				
Imagen corporativa	¿Considera que el instituto goza de una buena reputación académica por la infraestructura y calidad de sus docentes?	4	4	4	
	¿El instituto es reconocido por las empresas por la formación de buenos profesionales?	4	4	4	

Tercera dimensión: Capital humano

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Conocimiento, Habilidades, Formación, Permanencia, Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	¿Los trabajadores se mantienen al día en su campo de especialización con las últimas tendencias educativas?	4	4	4	
	¿El personal muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos?	4	4	4	
Habilidades	¿El personal cuenta con habilidades técnicas y blandas para el trabajo?	4	4	4	
	¿El personal demuestra iniciativa en la resolución de problemas?	4	4	4	
Formación	¿La formación profesional de los trabajadores se ajusta a los requisitos del puesto?	4	4	4	
	¿El Instituto ofrece a sus colaboradores programas de capacitación de forma oportuna y de alta calidad?	4	4	4	
Permanencia	¿Percibe que los trabajadores consideran al instituto como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	
	¿El instituto es un buen lugar para trabajar debido a los beneficios y clima laboral?	4	4	4	
Liderazgo	¿El personal tiene confianza en los directivos del instituto?	4	4	4	
	¿Los directivos mantienen una relación cercana con todos los trabajadores?	4	4	4	

Variable 2: Gestión administrativa
Dimensiones del instrumento: Planificación, Organización, Dirección, Control

Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Misión, Fijación de objetivos, Plan financiero

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	¿El Instituto ha establecido claramente la misión en su planificación estratégica?	4	4	4	
	¿El instituto les ha dado a conocer a todos sus trabajadores la misión de la empresa?	4	4	4	
Fijación de objetivos	¿El instituto tiene objetivos establecidos y los comparte con sus colaboradores?	4	4	4	
	¿El instituto tiene objetivos que son medibles y alcanzables?	4	4	4	
Plan financiero	¿Las estrategias del instituto están basadas en su plan financiero anual?	4	4	4	
	¿El Instituto cuenta con un presupuesto asignado para la ejecución de los procesos de cada área?	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Gestión de recursos humanos, Gestión de recursos materiales, Gestión de recursos financieros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de recursos humanos	¿Considera que la gestión de recursos humanos en el instituto es apropiada?	4	4	4	
	¿La gestión de recursos humanos en el instituto, se preocupa por el bienestar de todos los trabajadores?	4	4	4	
Gestión de recursos materiales	¿La gestión del Área de logística y abastecimiento en el instituto proporciona todos los recursos necesarios para sus labores?	4	4	4	
	¿La gestión del Área de logística y abastecimiento en el	4	4	4	

	instituto proporciona los recursos de manera oportuna?				
Gestión de recursos financieros	¿La gestión del Área de Finanzas en la institución es óptima?	4	4	4	
	¿Considera que en el instituto se hace una rendición de cuentas transparente?	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores: Comunicación y cumplimiento de metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	¿El instituto cuenta con canales de comunicación eficientes para transmitir información interna a los trabajadores?	4	4	4	
	¿El instituto cuenta con canales de comunicación eficientes para transmitir información a los estudiantes y padres de familia y público en general?	4	4	4	
Cumplimiento de metas	¿En el Instituto se trabaja enfocado en alcanzar las metas institucionales?	4	4	4	
	¿En el Instituto, los planes se ejecutan con eficacia y eficiencia?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

- Objetivos de la dimensión: Medir los indicadores de Supervisión, Verificación y Regulación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	¿En el instituto se supervisa sistemáticamente las diferentes áreas?	4	4	4	
	¿Considera que los sistemas de control del instituto son las adecuadas?	4	4	4	
Verificación	¿Se verifican todos los procesos a cargo de sus responsables?	4	4	4	
	¿Se verifican los resultados de acuerdo a estándares convencionales?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Regulación	¿En el Instituto se cumplen las regulaciones brindadas por el Ministerio de Educación del Perú para carreras técnicas?	4	4	4	
------------	--	---	---	---	--

DNI: 80270538

Teléfono: 979405778



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Fiabilidad de prueba piloto

Variable 1: Capital Intelectual

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	22

Variable 2: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	21

Fiabilidad de muestra total

Variable 1: Capital Intelectual

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	57	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	57	100,0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	22

Variable 2: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	57	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	57	100,0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	21

Valoración de fiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota: Chaves y Rodríguez (2018)

Es un coeficiente de fiabilidad que se utiliza para medir la consistencia interna de un conjunto de ítems de escala. Un valor de alfa de Cronbach de 0,70 o superior se considera generalmente aceptable. En tal caso, el alfa de Cronbach es de 0,840 para Capital Intelectual y de 0,872 para Gestión Administrativa, valores que indican que los ítems de escala son consistentes internamente y que la escala es fiable en una valoración buena.

Anexo 5: Análisis de normalidad

Estadística de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Capital Intelectual	,078	57	,200*
Gestión Administrativa	,121	57	,037

Como la muestra es superior a 50, el test de normalidad a tomar en cuenta es la de Kolmogorov-Smirnov. De acuerdo a ésta, la significancia de la variable capital Intelectual es mayor a 0,05 (0.200) y la significación de la Gestión Administrativa resultó ser menor a 0,05 (0.037), por ello la regla indica que si al menos uno de los valores es menor a 0,05 o que su distribución es no paramétrica, entonces la prueba de correlación que se le aplica es la de Rho de Spearman.

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0,75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0,50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0,10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil
+ 0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+ 0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0,91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Obtenido de Hernández y Fernández (2019)

Anexo 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°082-2023-VI-UCV

Título de la investigación CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO DE SALUD EN LA CIUDAD DE PIURA, 2024

Investigador (a) (es): Sandra Lisbed López Espinoza
Luana Maeva Laveriano Roa.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO DE SALUD EN LA CIUDAD DE PIURA, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el capital intelectual y la gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el capital intelectual y gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura, 2024
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 4 minutos y se realizará en modalidad presencial Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el **Investigador** (a) (es) Sandra Lisbed López Espinoza, Luana Maeva Laveriano Roa. email sanlopezes@ucvvirtual.edu.pe, lulaverianoro@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor García Yovera Abraham José al email: jgarciaiov@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos :

Fecha y hora : 24 / 03 /2024 10:00 am

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 7: Carta de autorización



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°088-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20610702547
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR OTTO TONSMANN.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: ZARINA VITE JIMENEZ	DNI: 02845423

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8°, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Capital intelectual y Gestión administrativa en los trabajadores de un instituto de salud en la ciudad de Piura 2024.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: SANDRA LOPEZ ESPINOZA LUANA MAEVA LAVERIANO ROSARIO	DNI: 42936080 73356780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 01 marzo 2024.

Firma y sello: 
Dra. Zarina Vite Jiménez
GERENTE GENERAL
I.E.S.P. "OTTO TONSMANN"
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8°, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.