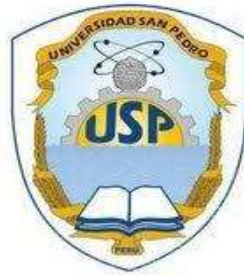


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Capital intelectual en el contexto de la enseñanza superior. Universidad San Pedro, Lima -2017

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Autor:

Br. Hualpa Guevara, Federico Sabino

Asesor:

Dr. Angeles Morales, Julio César

Chimbote – Perú

2018

Palabras Clave

Tema	Capital intelectual, enseñanza superior
Especialidad	Educación superior universitaria - posgrado
Línea de investigación	Educación general (Capacitación Pedagógica)

Keyword

Theme	Intellectual capital, Higher education
Specialty	Higher university education - postgraduate
Research line	General education (Pedagogical Training)

Líneas de Investigación

Educación General

**Capital Intelectual en el Contexto de la Enseñanza Superior. Universidad San
Pedro, Lima 2017.**

**Intellectual Capital in the Context of Higher Education. San Pedro University,
Lima 2017.**

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	i
PALABRAS CLAVE	ii
TÍTULO	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes y fundamentación científica	2
1.1.1 Antecedentes	2
1.1.2 Fundamentación científica	7
1.1.2.1 Capital intelectual	7
1.1.2.2 Enseñanza superior	14
1.2 Justificación de la investigación	19
1.3 Problema de investigación	20
1.3.1 Problema general	20
1.3.2 Problemas específicos	20
1.4 Marco referencial	21
1.4.1 Definición conceptual y operacional de capital intelectual	21
1.4.2 Definición conceptual y operacional enseñanza superior	21
1.5 Hipótesis	23
1.5.1 Hipótesis general	23
1.5.2 Hipótesis específicas	23
1.6 Objetivos	24

	1.6.1 Objetivo general	24
	1.6.2 Objetivos específicos	24
II	METODOLOGIA	25
	2.1 Tipo y diseño	25
	2.2 Población y muestra	25
	2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos	26
	2.4 Procesamiento y análisis de la información	28
III	RESULTADOS	29
IV	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	41
V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
	5.1 Conclusiones	45
	5.2 Recomendaciones	46
VI	AGRADECIMIENTOS	47
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
VIII	APÉNDICES Y ANEXOS	51
	8.1 Anexo N° 1 Matriz de consistencia	51
	8.2 Anexo N° 2 Cuestionario	53
	8.3 Anexo N° 3 Base de datos	57
	8.4 Anexo N° 4 Presentación de datos para cada dimensión e indicador	58
	8.5 Anexo N° 5 Propuesta pedagógica de intervención científica	67

RESUMEN

El propósito de la investigación fue contribuir a mejorar su nivel competitivo del capital intelectual en la a educación superior y su desarrollo, con el objetivo de determinar la influencia del capital intelectual en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima 2017. Estudio descriptivo transversal, con una población de 20 docentes de la Universidad San Pedro Filial Lima de la escuela de posgrado en la maestría de Gestión en Salud de la Facultad de Ciencias de la Salud, tipo de muestreo no probabilístico intencionado, para la recolección de datos, la técnica propuesta fue una encuesta, y el instrumento un cuestionario estructurado de acuerdo a los objetivos de la investigación, los datos se procesaron en el SPSS versión 24, para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control y además las variables se encuentran medidas en una escala ordinal. Resultados, se determinó, que el capital humano influye directamente en el contexto de la enseñanza superior, el capital estructural influye directamente en el contexto de la enseñanza superior, y el capital relacional o cliente influye de manera directa en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima. En conclusión, se ha determinado a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; $n= 20$, que el capital intelectual se relaciona directamente como excelente 70% (14) y bueno 30% (6) en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.

ABSTRACT

The purpose of the research was to contribute to improving its competitive level of intellectual capital in higher education and its development, with the aim of determining the influence of intellectual capital in the context of higher education of postgraduate teachers of the University San Pedro Filial Lima 2017. Cross-sectional descriptive study, with a population of 20 teachers of the San Pedro University Lima Branch of the graduate school in the Master of Health Management of the Faculty of Health Sciences, type of intentional non-probabilistic sampling, for data collection , the proposed technique was a survey, and the instrument a structured questionnaire according to the objectives of the research, the data were processed in the SPSS version 24, for the test of hypotheses the test of Ranks and equal pairs of Wilcoxon were used due to the presence of difference scores of two related samples, where each subject is its own control and also the variables are measured on an ordinal scale. Results, it was determined that human capital positively influences the context of higher education, structural capital directly influences the context of higher education, and relational capital or client has a direct influence on the context of higher education. the postgraduate teachers of the San Pedro University Lima Branch. In conclusion, it has been determined at a level of significance of $\alpha = 0.05$; $n = 20$, that intellectual capital is directly related as excellent 70% (14) and good 30% (6) in the context of higher education of postgraduate teachers at San Pedro University Lima Branch.

I INTRODUCCIÓN

En las universidades el capital intelectual o intangible desempeña un papel clave en el crecimiento económico - social en la competitividad global, que se le reconoce como conductor del crecimiento organizacional en una economía basada en el conocimiento; que combina los recursos intangibles y capacidades valiosas del trabajador y facilita a la organización transformar activos financieros, materiales y humanos con la finalidad de alcanzar objetivos organizacionales planeados. Han surgido modelos de capital intelectual que comparten su carácter intangible, el valor que generan a la organización, se ha trasladado a lo social, a la empresa, e incluso al académico que están representados, en esencia, por tres componentes: capital humano, capital estructural y capital relacional. El capital humano de una organización hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten que una empresa funcione basada en su conocimiento tácito y explícito, con capacidad de aprender, crear y generar nuevas ideas o productos que origina el desarrollo del talento humano, su competencia, la toma de decisiones efectivas, creativas y pertinentes en el campo social considerando su experiencia en la solución de problemas. El capital estructural está relacionado al conocimiento que la organización logra explicitar, sistematizar y socializar dentro de la estructura jerárquica, los procedimientos y las políticas; es soporte logístico y redes de apoyo. El capital relacional es el conocimiento que revisten las relaciones entre la organización y sus clientes, inversionistas, proveedores, agencias gubernamentales, etc., así como la imagen que se construye de la organización hacia el exterior. (Mercado 2016)

El capital humano es un material intelectual y su conocimiento como agente productor de capitales económicos que se basa en los talentos y competencias que puede utilizarse para crear valor, su uso estratégico para fomentar una real diferencia depende de la estructura de gestión de cada organización como fuerza cerebral colectiva, es preciso adecuar en moldes democráticos y creativos los

modelos de gestión organizacional, enfocando el desarrollo de las competencias de sus colaboradores. Las organizaciones deben de establecer indicadores para generar una ventaja competitiva debido a los adelantos tecnológicos, y medir sus activos intangibles como el capital humano, capacidades y destrezas profesionales, el capital estructural interno de sus sistemas administrativos y externos de apoyo e interés de sus clientes, la idoneidad y rapidez, experiencia, tecnología organizacional. El tipo de capital intelectual se soporta en el conocimiento tácito, en la gestión de talentos y competencias esenciales, complementarias y específicas en forma integral, y ser evaluados según las habilidades del personal. (Bautzer 2010)

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

Hemos realizado previamente búsqueda bibliográfica en diferentes medios tales como: bibliotecas físicas y virtuales, revistas científicas, revisión de artículos, consulta a expertos, y uso de buscadores como: Google Académico, Medline, Lilacs, EBSCO y Chocrane, encontrados trabajos específicos con similitud a la investigación propuesta, considerando los siguientes antecedentes:

1.1 Antecedentes

Ortega (2016), en su trabajo titulado: *Caracterización del capital intelectual relacionado a las actividades de investigación científica y desarrollo experimental (I+D) en las carreras de ciencia, ingeniería y tecnología en una universidad pública, Perú*, cuyo objetivo fue caracterizar el capital intelectual de las facultades de carreras de Ciencia Tecnología e Ingeniería (CINTEC) en los componentes de capital humano, relacional y estructural. Metodología. Estudio exploratorio – descriptivo – transversal, con técnicas de recopilación de bibliográfica, encuestas a grupos estudiantiles de investigación (GEI), con un margen de error de 6.2 %, nivel de confianza de 90% y distribución muestral de 50%. Resultados. Se observa que los componentes se interrelacionan y se desarrollan de manera dinámica siendo influenciadas por la calidad de capital

humano. Concluye impulsar políticas científicas al interior de la universidad que potencien el desarrollo del capital intelectual.

Dorado, Díaz, Heredia, Dorado y Salas (2015), en su investigación titulada: *El capital intelectual y gestión por competencias, aplicado a una institución de educación superior en Torreón, Coahuila*, cuyo objetivo formulado estuvo enfocado al grado de cultura, capital intelectual y competencias educativas. Metodología. Estudio fenomenológico cualitativo, etnográfico, con técnicas de observación y análisis estadístico. Resultados. El sistema de Gestión de calidad, del capital intelectual: cultura competitiva e innovadora vs cultura colaboradora, requiere lineamientos del Sistema ISO9001:V2008l por parte de los docentes, haciendo que los conocimientos en los alumnos tiendan a crecer en el campo laboral y tengan una percepción de los requerimientos. Concluye que la gestión por competencias es una herramienta para desarrollar el capital intelectual, marcando una diferencia entre capacitación y requerimientos para identificar las capacidades del docente.

Banca, Sánchez y Sevilla (2014), en su trabajo de investigación titulado: *El Capital Intelectual en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México*, cuyo objetivo fundamental consistió en definir los elementos que conforman el capital intelectual en las universidades. Metodología. Estudio descriptivo, cuantitativo, diseño no experimental, La recolección se llevó a cabo a partir del diseño de un cuestionario: capital humano, capital estructural, capital relacional y visibilidad del conocimiento, escala tipo Likert. Resultados. Encontró diferencia de la caracterización del capital intelectual, de sus elementos como capital humano, capital estructural y capital relacional. Concluye que las teorías de gestión del conocimiento basan su proceso en la generación y transferencia oportuna del conocimiento que facilitan el crecimiento y economías de las organizaciones.

Mercado, Sánchez y Sánchez (2014), en su trabajo de investigación titulado: *Exploración del capital intelectual en instituciones públicas de educación superior. Un estudio comparativo entre dos Universidades Mexicanas (2013)*, cuyo objetivo fue generar una exploración del capital intelectual a partir de datos primarios como herramienta de gestión. Metodología. Estudio descriptivo comparativo con una muestra no probabilística de 612 sujetos. Resultados. Se confirman diferencias en cuanto a la percepción del capital humano, capital estructural y capital relacional; identificando la relación estadísticamente significativa entre los componentes del capital intelectual. Conclusión, se contaría con un soporte para justificar el incremento en su inversión, informar a agentes internos y externos de las habilidades, recursos y compromisos en relación al valor que la institución cuenta para contribuir a una mejor sociedad.

De León (2013), en su investigación titulada: *Gestión del conocimiento, formación docente de Educación Superior y Desarrollo de Estilos de Enseñanza: interacciones e interrelaciones, Venezuela*, cuyo objetivo fue realizar una revisión documental en la definición, surgimiento, finalidad, desarrollo e importancia de lo que se denomina gestión del conocimiento, estilos pedagógicos de enseñanza y formación docente, dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Metodología. Estudio comparado, con técnicas documentales, fuentes bibliográficas y hemerográficas publicadas en revistas especializadas, en línea y textos impresos. Resultados. Encontró que la gestión del conocimiento, formación docente al nivel superior y desarrollo de estilos pedagógicos de enseñanza, pareciera estar inmerso en los conceptos de formación docente y estilos de enseñanza. Concluye que una adecuada formación docente la gestión del conocimiento implicaría el fortalecimiento institucional.

Calderón (2013), en su investigación titulada: *El capital intelectual de la investigación en los docentes de posgrado de una universidad privada de Lima*,

Perú, cuyo objetivo fue analizar el capital intelectual de la investigación en los docentes de un programa de maestría en una universidad privada. Metodología. Enfoque cualitativo descriptivo, desarrollando entrevistas a docentes y autoridades del programa de maestría; con revisión de la documentación, normas y políticas de la universidad. Resultados, los docentes cuentan con políticas generales para la investigación y la producción de capital intelectual y existe una subutilización de las herramientas tecnológicas para la investigación por parte de los docentes. Concluye que los docentes cuentan con políticas generales dadas por la universidad para la investigación y la producción de capital intelectual; sin embargo, algunas de las subcategorías no cuentan con normas específicas.

Nava y Mercado (2012), en su revista electrónica de investigación educativa titulada: *Análisis de trayectoria del capital intelectual en una universidad pública mexicana*, cuyo objetivo fue proponer un modelo construido a partir de un análisis de trayectorias sobre el capital intelectual, con la finalidad de demostrar que el elemento que más influye es el capital humano dedicado a la docencia. Metodología. Investigación correlacional cuantitativa explicativa, documental, revisión de investigaciones previas, y elaboración de un modelo, con un universo de veintiún organismos académicos. Resultados. Se obtuvo evidencia para determinar que el capital humano dedicado a la docencia influye sobre el capital humano dedicado a la investigación, así como sobre el capital estructural y en menor grado sobre el capital relacional. Concluye que existe un fuerte peso sobre el capital relacional pero no sobre el capital estructural.

Llanos (2012), en su trabajo de investigación titulado: *La Enseñanza Universitaria, los Recursos Didácticos y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la E.A.P de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú*, cuyo objetivo fue establecer la relación de la enseñanza universitaria y los recursos didácticos con el nivel de rendimiento de los

estudiantes. Metodología. Estudio descriptivo correlacional, con una población de 112 estudiantes; para la variable enseñanza universitaria y recursos didácticos, se ha diseñado una encuesta, y para el rendimiento académico se utilizó las actas finales con las calificaciones en una asignatura del plan de estudios. Resultados. Se estableció que existe una buena correlación entre la enseñanza universitaria y los recursos didácticos, los cuales influyen en el nivel de rendimiento. Concluye que, existe una correlación positiva en la enseñanza universitaria con el nivel de rendimiento de la asignatura.

Guzmán (2011), en su trabajo de investigación titulada: *La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo?*, México, cuyo objetivo fue que las instituciones de educación superior requieren ofrecer una educación de calidad. Metodología. El estudio se refiere a las buenas prácticas de enseñanza, se seleccionaron 15 profesores universitarios mediante un muestreo deliberado e intencional, estudiando tres dimensiones didácticas: planificación, ejecución y evaluación. Resultados. De acuerdo con la información disponible, la mayoría de los estudiantes de este nivel no alcanzan esas metas. Concluye que reconoce el papel central que tiene el docente para conseguirlo; por ese motivo, se revisan las cualidades y dominios que un docente debiera tener.

Mosquera (2011), en su trabajo de investigación propuesto titulado: *Gestión del capital intelectual de las instituciones educación superior. Caso Universidad Nacional de Colombia- sede Manizales*, cuyo objetivo planteado fue conocer el estado actual de la gestión del capital intelectual de las instituciones de Educación Superior. Metodología. Estudio descriptivo, aplicado, cualitativo. Resultados. Al realizar una revisión teórica de los modelos de gestión de capital intelectual, se encontró que bajo la actual dinámica de un entorno económico globalizado y de conocimiento el capital humano es hoy una de las fuerzas

dinamizadoras de la económica a través de la innovación y el conocimiento. Concluye que la adopción de un modelo combinado basado en el cuadro de mando integral y de dirección estratégica por competencia es posible dar un direccionamiento estratégico a la gestión del capital humano y un buen manejo de la gestión del capital Intelectual, (capital humano, capital relacional, capital estructural) integrando la visión, la estrategia y las competencias.

Aria, Castro y Sánchez (2010), en su estudio de investigación titulado: *Contribución del capital intelectual de la universidad de caldas a su capacidad investigativa*, cuyo objetivo fue determinar la contribución del Capital Intelectual de la Universidad de Caldas, a su capacidad investigativa. Metodología. Estudio descriptivo correlacional, cuantitativo, con análisis comprensivo de 39 indicadores seleccionados con base en las dimensiones de capital intelectual, (capital humano, capital estructural y capital relacional), mediante una muestra aleatoria conformada por 45 doctores miembros de la comunidad académica de la universidad. En este instrumento se consideraron tres factores. El primero capital humano compuesto por 11 indicadores, el segundo Capital relacional conformado por 10 indicadores y el tercero capital estructural con 18 indicadores. Resultados. Que los indicadores son representativos del capital humano a la contribución de la capacidad investigativa en la Universidad. Conclusión es evidente la importancia y necesidad de identificar, valorar y medir, su capital intelectual, e invertir en activos intangibles representa mayor ganancia y rentabilidad por encima del generado por sus activos tangibles.

1.1.2 Fundamentación científica

1.1.2.1 Capital intelectual

El capital intelectual intangible de una organización se evidencia en su personal mediante la acumulación del conocimiento como fuente de innovación y regeneración de valor o riqueza cognitiva integrada por un conjunto de activos

intangibles -intelectuales- y sus capacidades, puesta al servicio de la comunidad produce resultados positivos, ganancias de bienes y servicios que generan ventajas competitivas esenciales, mejora de procesos y complejidad en las operaciones empresariales dispuestas para un buen nivel de desempeño educativo al combinarse eficientemente con el capital físico o tangible; en el capital intelectual se identifica tres componentes: el capital humano, el capital estructural y el capital relacional, direccionados adecuadamente dan resultados según objetivos planteados por la capacidad de innovación que origina el valor producto del conocimiento con ventajas competitivas y resultado de transformación en la economía moderna en la organización. (Ortega 2016)

Las competencias de los individuos son consideradas como un activo de las empresas por la conexión que aportan entre la estrategia de la empresa y la gestión de los recursos humanos, el término de competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso, el mapa estratégico permite identificar las capacidades e iniciativas claves del capital humano que impactan en los resultados financieros de la organización, concordante con su estrategia particular. Los indicadores que miden la contribución estratégica del capital humano dependerán de la estrategia y de la compañía, que al adquirir nuevos conocimientos implica un dominio de competencias, en basa al capital intelectual como elemento central en el despliegue del conocimiento, fortaleciendo el desarrollo personal educativa y su competitividad, ya que desde el punto de vista organizativo y estratégico, la gestión del conocimiento o del capital intelectual de una organización supone, como primer paso, la construcción de un modelo que simule la capitalización del conocimiento de la organización. (Dorado, et al 2015)

Es preciso afirmar que, el capital intelectual es el conjunto de conocimientos e información, como la propiedad intelectual, la experiencia, que poseen los

empleados utilizados para crear riqueza con mayor ventaja dentro de la organización. Los activos intangibles se han convertido, en la clave del éxito de todo tipo de organizaciones, su identificación, medición y evaluación es cada vez más relevante. El modelo Intelect es el que se ajusta al servicio educativo, que plantea una categorización de los elementos del capital intelectual en tres tipos: capital humano, capital organizacional y capital relacional. (Espinoza 2014)

En la actualidad de acuerdo a los avances globales, el término capital intelectual dentro de los claustros universitarios es usado para nombrar todos los activos no tangibles o no físicos de la institución, incluyendo sus procesos, capacidad de innovación, patentes, el conocimiento tácito de sus miembros, sus capacidades, talentos y destrezas, el reconocimiento de la sociedad, su red de colaboradores y contactos, etc. De tal modo que, el capital intelectual "permite a una organización transformar un conjunto de recursos materiales, financieros y humanos en un sistema capaz de crear valor para las partes interesadas". Los componentes del capital intelectual universitario han sido categorizados de diferentes modos, sin duda la clasificación tripartita ha sido la que ha tenido una más amplia aceptación en la literatura especializada según Leitner; el capital intelectual se representa por los siguientes tres componentes básicos y fuertemente interrelacionados: capital humano, capital estructural y capital relacional. (Banca, et al 2014)

Asimismo, el capital intelectual es sinónimo de conocimiento gestionado, que conlleva una función de auto evaluación, establece que la ventaja competitiva está en función del control de los recursos tangibles (y no sólo de los productos) con énfasis en el conocimiento intangible (aprendizaje, compromiso, estrategia, conocimiento, modelos matemáticos y diversificación, por ejemplo) y sus capacidades (habilidad para transferencia de conocimiento y relaciones sociales en la creación del conocimiento, etc.), como atributos valiosos, difícilmente imitables y no sustituibles. El capital humano posee conocimiento tácito y

explícito, como la capacidad de aprender, crear y generar; son las competencias, el talento y la experiencia aplicados a soluciones efectivas y creativas, que resultan relevantes a la actividad económica. El capital estructural es el cuándo los trabajadores se van y es propiedad de esta organización, permite medir el capital intelectual organizacional., sirve como instrumento para desarrollar y aplicar el potencial humano. El capital relacional incluye el conocimiento que revisten las relaciones entre la organización y sus stakeholders (clientes, inversionistas, proveedores, agencias gubernamentales, etc.), así como la imagen que se construye la organización hacia el exterior.

Hay dos corrientes enfocadas al desarrollo de mecanismos que hacen posible la medición del capital intelectual.

1. Generación de información para la comparación a partir de indicadores (medición objetiva)
2. Percepción de los empleados (cuestionarios), lo cual tiene más un carácter subjetivo. (Mercado, et al 2014)

Podemos afirmar que, el capital intelectual lo conforman tres componentes interrelaciones entre sí, que hacen un todo: el capital humano (CH), el capital estructural (CE) y el capital relacional o cliente (CR).

- El capital humano, representado por las personas que necesitan un modo especial de ser administrados. Desde una visión contable, se les llama “activos centrados en el individuo” conformado por las calificaciones de cada persona. Si bien, las personas crean capital, es importante establecer cuáles son los factores que intervienen. Ross, señala que se hace a través de:
 - ✓ Su competencia (pericia y educación), conocimiento técnico o académico de las personas generan valor a través de la habilidad, el talento y los conocimientos técnicos. Por conocimiento técnico o académico entendemos que no es algo innato, sino teórico y necesita que el aprendizaje sea con libros, profesores o mentores. La habilidad es la

contraparte práctica del conocimiento, mientras más conocimiento tiene una persona, más hábil es.

- ✓ Su actitud hacia el trabajo, componente conductual.
- ✓ Su agilidad intelectual, capacidad para innovar y cambiar de forma de actuar, de pensar en los problemas y proponer soluciones diferentes y nuevas.
- El capital estructural es lo que se queda en la organización, conocimiento que la organización logra explicitar, sistematizar y socializar; es la estructura jerárquica, los procedimientos y las políticas; es soporte logístico, redes de apoyo
- El capital relacional o cliente es el conocimiento en las relaciones externas a la organización. Este valor está constituido por la reputación, las marcas, la fidelidad de los clientes, la repetición del intercambio, etc., pero no depende de la organización sino de los clientes y de las personas que se encarguen de mantener estas relaciones. (Calderón 2013)

El actual mundo competitivo, es caracterizado por un progreso vertiginoso de las tecnologías de la información, los activos más valiosos de las empresas son los activos intangibles que tienen en sus conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas que forman parte del núcleo de la organización. A estos activos intangibles se les denomina capital intelectual y comprenden todos aquellos conocimientos tácitos o explícitos que generan valor económico. Para el caso de las Universidades, los componentes del capital intelectual estarían definidas de la siguiente manera:

- Capital Humano: Conjunto de conocimiento explícito y tácito del personal de la universidad que se puede adquirir a través de educación formal e informal y de procesos actualizados derivados de su actividad laboral, como fuente primaria de innovación y renovación fundamentada en las

nuevas ideas, en las mejoras en los procesos y procedimientos derivadas de la experiencia de su desempeño laboral.

- Capital Estructural: Se refiere al conocimiento explícito concerniente al proceso interno de difusión, comunicación y gestión del conocimiento científico y técnico en la universidad. Abarca la capacidad organizacional, la infraestructura tecnológica, física o comunicacional que conserva, desarrolla y sostiene el capital humano. Podría identificarse dentro de esta clasificación el capital organizacional (entorno operativo) y el capital tecnológico (patentes, licencias, software, entre otros).
- Capital Relacional: Recoge el conjunto de las relaciones que se derivan de su actividad económica, política, institucional y su conexión con los diferentes sectores productivos de la economía. (Mosquera 2011)

Un mecanismo generador de plusvalor entre el valor de la empresa y el valor técnicamente contable es el capital intelectual, lo cual implica abarcar diversas fuentes de conocimiento y cultivarlo en ambientes donde reside para darle valor agregado a las compañías. Es pertinente hacer alusión al aporte conceptual hecho por el profesor Bueno en el 2001 del capital intelectual como el conjunto de capacidades, destrezas y conocimientos de las personas que generan valor ya sea para las comunidades científicas, las universidades, las organizaciones y la sociedad en general. (González y Rodríguez 2010)

En el capital intelectual, según Aria, se identifican, el capital estructural y el capital humano; clasificando el conocimiento, las destrezas y habilidades de los sujetos como capital humano, y a las herramientas que hacen posible que el capital humano cumpla su función en la compañía, como capital estructural, son activos intangibles considerados como formas de conocimiento con grados distintos de especificidad, codificabilidad y complejidad, el capital humano debe incluir igualmente la creatividad e inventiva de la organización. Dentro del

capital estructural podría describirse la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene el capital humano, capital estructural a su vez lo divide en capital organizacional, capital innovación y capital proceso. En el capital de innovación, la capacidad de renovación e innovación en forma de derechos comerciales protegidos, propiedad intelectual y otros activos intangibles. En el capital proceso, se agrupan los procesos de trabajo, técnicas tales como ISO, y programas para empleados que aumentan y fortalecen la eficiencia de manufactura o la prestación de servicios, es el conocimiento práctico que se utiliza en la creación continua de valor. (Aria, et al 2010)

Es sabido que, en el capital intelectual se manifiesta las acciones de la vida y decisiones complejas incluso la sobrevivencia de la especie humana; no obstante, hace poco tiempo que las organizaciones y sus administradores percibieron su influencia e implicancias en los resultados empresariales. En la era de la información, es el capital que adquiere mayor importancia en los análisis estratégicos que circunda activos intangibles como el capital humano. En la actualidad, las instituciones están preocupadas por identificar indicadores y medir sus activos intangibles como el capital humano -talentos y habilidades de sus funcionarios- y el capital estructural interno -sistemas administrativos- y externos -apoyo e interés de sus clientes, la idoneidad y rapidez de sus proveedores. Este tipo de capital se soporta en el conocimiento tácito, en la gestión de talentos y competencias esenciales y complementarias. Competencia, o “saber ser”, fue incorporado en el vocabulario empresarial con el objetivo de centralizar los esfuerzos en el desarrollo de la eficiencia en lo que respecta a la formación de sus colaboradores. Los activos basados en el conocimiento tienen que ser evaluados con extrema cautela porque su impacto en el destino de cualquier negocio es enorme.

El capital humano se forma básicamente con los talentos y competencias de las personas, su uso estratégico para fomentar una real diferencia depende de la

estructura de gestión de cada organización; por ello, es preciso adecuar en moldes democráticos y creativos a los modelos de gestión organizacional, enfocando el desarrollo de las competencias de sus colaboradores; la gestión de recursos humanos está totalmente comprometida en incrementar el capital intelectual y lo aplica cada vez más con un objetivo enfocado en la optimización y total aplicabilidad. (Bautzer 2010)

1.1.2.2 Enseñanza superior

El desempeño docente es una herramienta poderosa que ofrece un recurso pedagógico eficaz con efectos positivos en la enseñanza superior, contribuye al desarrollo de competencias profesionales del docente y mejora el compromiso de los estudiantes con la comunidad y justicia social, hace necesario que la universidad reúna condiciones adecuadas y ser un espacio de formación integral que garanticen la práctica docente e investigación y compromiso de incorporar en las actividades educativas los valores y reconocimiento de la diversidad cultural asumiendo su historia; promover la preservación medioambiental y de sostenibilidad en sus diferentes dimensiones y reflejar los patrones éticos al personal universitario que aspira a proyectar en la sociedad la posición dialógica. (Aramburuzabala 2015)

El compromiso del docente con su desempeño y desarrollo profesional en la enseñanza superior, ha sido impulsado por nuevas ideas, que comportarse y desarrollarse como profesional exige un compromiso de por vida con el aprendizaje centrado en los conocimientos y habilidades, promover la transmisión y reproducción de conocimientos ante las exigencias pedagógicas con la finalidad de promover la construcción o generación de conocimientos y centrar la atención en el docente como promotor de una enseñanza superior innovadora, creativa, reflexiva y humanista. (Ortega 2014)

Los escenarios modernos plantean nuevos retos de transformar los procesos de aprendizaje, en estrategias de aprendizaje que forme parte de la vida ordinaria de los centros educativos. En la enseñanza superior se evalúa en cuatro dimensiones en el desempeño del docente:

- Planificación: Identificación de la demanda, planteamiento de objetivos y metas, diseño de las tareas y establecer criterios de evaluación.
- Regulación: Debe tener autodirección, organización del material, ajuste de tiempos y esfuerzos, entre otros.
- Evaluación: Valoración del proceso y consecución de objetivos, corrección de posibles errores o satisfacción por la superación de dificultades.
- Organización social del aula: Tener un formato elegido por el profesorado para organizar el trabajo en clase. (Javaloyes 2014)

La mayor parte de los docentes que trabajan en las universidades carece de formación sistemática en educativa; que, al no contar con conocimientos pedagógicos “profesionales” para contrastarlas implica que sus concepciones sobre la enseñanza y el aprendizaje han sido configuradas en sus propias experiencias educativas; al respecto, Strauss y Shilony hacen notar que si bien la mayor parte de los adultos no tienen estudios formales de psicología y pedagogía, su prolongada experiencia en los sistemas educativos, practicando la enseñanza superior, les otorgan conocimientos sobre el tema que constituyen verdaderas teorías, que van más allá de las nociones de sentido común. (Aravena 2013)

La Enseñanza Universitaria posee características definidas como un proceso de ayuda para la búsqueda, adquisición y construcción del saber científico, así como un proceso intelectual que critica conocimientos; como una relación interpersonal dirigida a transmitir conocimientos, pero sobre todo a comunicar ideas y buscar formas apropiadas y eficaces de adquirirlos, criticar los recibidos y avanzar en la búsqueda de otros nuevos. La Universidad es sede del saber; por tal razón ha

incrementado, su exigencia es una serie de detalles que constituyen el instrumento operativo mediante el cual la vida de la universidad se hace posible. La intencionalidad, métodos, medios, espacios y recursos que utilice la Universidad para trabajar el conocimiento, demostrará su vigencia histórica y su capacidad para reorientar sus opciones didácticas o trabajo en el aula. (Llanos 2012)

La educación superior considera que la educación tiene como objetivo la formación de capacidades y actitudes de los individuos para su integración a la sociedad como seres que sean capaces de regular el statu quo y a la vez puedan transformar la realidad social en pos de los valores vigentes en un momento histórico determinado. La tarea de la educación superior es “la formación de profesionales competentes; que resuelven creativamente, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales”. Este contexto es fundamental para el desarrollo de actividades para ejercerlas en cualquier espacio, también se debe tener en cuenta que no necesariamente el alumno debe de aprender de la misma forma que otro y lo aplique de igual manera, sino que cada uno reacciona tiene un aprendizaje de acuerdo a su realidad de acuerdo a sus capacidades durante el desarrollo del aprendizaje el cual es funcional para el estudiante. (Guerrero y Faro 2012)

En el rol docente, el profesor ha de diseñar actividades de aprendizaje en la que los estudiantes se desarrollen como investigadores, que incluye la aplicación de diferentes estrategias para la búsqueda de fuentes de información, la toma de decisiones respecto a la relevancia de las fuentes informativas, la rigurosidad en el tratamiento de datos, etc. Dicha propuesta metodológica se desarrolla en un entorno con diversas fuentes de información y cuenta con unos recursos que multiplican las oportunidades de aprendizaje. (Piqué y Forés 2012)

Se deben formar estudiantes con pensamiento de alto nivel y convertirlos en aprendices autónomos. Los maestros de ciencias y matemáticas le dan gran importancia al aprendizaje del dominio factual de los hechos y principios de sus disciplinas; en cambio, los de humanidades y ciencias sociales otorgan mayor peso al desarrollo personal del estudiante, a la discusión y a las habilidades comunicativas y sociales. Ramsden, clasifica las metas en dos tipos, los cuales se diferencian cualitativamente entre sí:

- a. Las abstractas, genéricas y de desarrollo personal.
- b. Dominio del conocimiento disciplinario que incluyen las habilidades y técnicas particulares que distinguen a cada profesión.

Cada disciplina precisa del aprendizaje de habilidades, estrategias, técnicas y dominios concretos y esenciales que el profesional debe desplegar. Para Ramsden existen rasgos de una enseñanza de calidad en educación superior y, considera que una enseñanza de calidad en educación superior debe cambiar la manera como los estudiantes comprenden, experimentan o conceptualizan el mundo que les rodea, ha postulado seis principios de una enseñanza efectiva en educación superior, que son:

1. Despertar el interés y los deseos de aprender por parte de los estudiantes.
2. Preocupación y respeto por el aprendizaje del alumno, todas sus acciones deben estar encaminadas a lograr cambios en su comprensión del mundo.
3. Ofrecer una realimentación adecuada y una justa evaluación como característica de una enseñanza eficiente.
4. Metas claras y retos intelectuales, al estudiante le debe quedar claro lo que se espera de él y alcanzar esa finalidad debe implicar un desafío.
5. Fomento de la independencia y control de su aprendizaje por parte del alumno y su activo involucramiento, la finalidad para el estudiante es que al término del proceso instruccional sea un aprendiz autónomo y autorregulado.

6. Aprender de los estudiantes, lo que implica que el maestro debe ser humilde y estar dispuesto a conocer cosas nuevas; ser generoso para compartir lo que sabe y conocer a sus alumnos para adaptar sus conocimientos a sus características, expectativas y deseos.

La claridad es un rasgo crucial que distingue a una enseñanza de calidad, consiste en que el profesor sea organizado, presente el contenido de manera lógica, utilice ejemplos, explique el tema de manera simple, enseñe paso a paso, responda adecuadamente las preguntas de los estudiantes, retroalimente sus acciones, enfatice los puntos importantes, resuma lo enseñado en la clase y pregunte a los estudiantes para verificar que hayan comprendido, crear una atmósfera propicia para el aprendizaje y estimular la participación de los alumnos. (Guzmán 2011)

La educación superior tiene como uno de sus propósitos centrales la formación integral del individuo física, intelectual y moral, que adquieran conocimientos y desarrollen capacidades, habilidades, disposiciones, actitudes y valores que les permitan responder de forma efectiva y oportuna a los diversos problemas presentes y futuros en una sociedad cada vez más compleja y cambiante.

La Educación Basada en Competencias nace de la convergencia de acontecimientos:

1. Replanteamiento de la educación como “facilitación del aprendizaje” como un fenómeno del individuo que aprende.
2. Formación de profesionales capaces de resolver problemas en el ámbito de desempeño real, conceptual, procedimental y actitudinal. (Moreno 2011)

La formación universitaria que parte de modelos basados en una concepción de los contenidos como objetivos primordiales del aprendizaje está siendo modificada, debido al acelerado cambio de los conocimientos y, en consecuencia, la provisionalidad de los saberes. La educación superior debe atender la formación de individuos que se ajusten a circunstancias y problemas cambiantes

de manera variada y efectiva. Una alternativa es la educación basada en competencias, no obstante, enfrenta limitaciones teóricas y creencias arraigadas sobre qué es enseñar, aprender y evaluar. (Irigoyen, Jiménez y Acuña 2011)

La formación profesional implica un proceso continuo, con diferentes fases y momentos de aprendizaje. Por tal motivo, la formación inicial no debe aspirar a que los alumnos finalicen sus estudios universitarios como «profesionales expertos», sino que esta etapa ha de entenderse como la primera fase de un proceso de desarrollo profesional. La formación inicial tiene que articularse necesariamente con los procesos de desarrollo profesional que se implementan en los contextos profesionales y ocupacionales y que, en definitiva, constituyen el contexto idóneo y pertinente para la formación y perfeccionamiento de los profesionales. (Medina, Jarauta y Imbernon 2010)

1.2 Justificación de la investigación

El propósito de la investigación fue contribuir a mejorar su nivel competitivo del capital intelectual en la educación superior y su desarrollo de la Universidad San Pedro. En cuanto a la justificación teórica es necesario dar un impulso en la enseñanza superior con el apoyo científico tecnológico mediante centros de investigación, e impulsar la docencia, la extensión y la difusión de la cultura; la justificación práctica es convertir a la educación superior que tenga calidad y alcanzar mejores niveles de vida, con capacidad para transmitir, generar y aplicar conocimientos y lograr una inserción sólida en la emergente economía del conocimiento que caracterice la naturaleza de su actividad y marque su trayectoria a nivel nacional como docente en la enseñanza superior con proyección internacional. La justificación metodológica se sostenga adecuando los diferentes procesos de enseñanza aprendizaje basado en la implementación del trabajo para el desempeño con éxito en la docencia de los objetivos institucionales a alcanzar y tareas específicas a realizar.

El aporte social de la institución universitaria a través de su capital intelectual tenga un papel importante y central en los sistemas nacionales de innovación en los diversos procesos de transformación enseñanza proyectada a la comunidad con organizaciones competitivas, dinámicas y transparentes, incrementando el valor social para brindar una educación equitativa, pertinente, flexible, innovadora, diversificada y de amplia cobertura. El aporte a la ciencia se basa en la identificación y análisis de los diferentes modelos de desempeño docente de sus recursos y capacidades como recurso intangible y características requeridas por el educador considerado como un recurso valioso y estratégico donde muestren su relevancia valorativa.

1.3 Problema de investigación

1.3.1 Problema general

¿En qué medida el capital intelectual se relaciona en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿En qué medida el capital humano se relaciona en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017?
2. ¿En qué medida el capital estructural se relaciona en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017?
3. ¿En qué medida el capital relacional o cliente se relaciona en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017?

1.4 Marco referencial

1.4.1 Definición conceptual y operacional de capital intelectual

1.4.1.1 Definición conceptual de capital intelectual: Acumulación de conocimiento con valor cognitivo de una organización que posee características específicas que integra el capital humano, el capital estructural y el capital relacional o cliente.

1.4.1.2 Definición operacional

Definición operacional de capital intelectual	
Dimensiones	Indicadores
Capital humano	<ul style="list-style-type: none">- Calificaciones de cada persona- Su competencia, conocimiento técnico o académico- Su actitud hacia el trabajo, componente conductual- Su agilidad intelectual, la capacidad para innovar y cambiar
Capital estructural	<ul style="list-style-type: none">- Conocimiento que la organización logra explicitar, sistematizar y socializar- Estructura jerárquica, los procedimientos y las políticas- Soporte logístico, redes de apoyo
Capital relacional o cliente	<ul style="list-style-type: none">- Relaciones externas a la organización- Reputación- Marcas- Fidelidad de los clientes- Repetición del intercambio

1.4.2 Definición conceptual y operacional de enseñanza superior

1.4.2.1 Definición conceptual enseñanza superior: Formación integral del individuo en la construcción del saber científico que posee características,

principios y objetivos en la formación de capacidades y actitudes de los individuos para su integración a la sociedad que les permitan responder de forma efectiva y oportuna a los diversos problemas presentes y futuros en una sociedad cada vez más compleja y cambiante enmarcados en propósitos y procesos de mejora.

1.4.2.2 Definición operacional

Definición operacional de enseñanza superior	
Dimensiones	Indicadores
Características definidas de la enseñanza superior	<ul style="list-style-type: none"> - Define el proceso de ayuda para la búsqueda, adquisición y construcción del saber científico - Mantiene un proceso intelectual critica al conocimiento - Mantiene una relación interpersonal dirigida a transmitir conocimientos - Comunica ideas y busca formas apropiadas y eficaces de adquirirlos, criticar los recibidos y avanzar en la búsqueda de otros nuevos - Resuelven creativamente, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales - Propone el desarrollo de actividades para ejercerlas - Aprendizaje de acuerdo a su realidad - Muestra formas de comprender - Expresan modos de experimentar - Conceptualizan el cambio de la enseñanza - Despertar el interés y los deseos de aprender - Muestran preocupación y respeto por el aprendizaje - Proponen una realimentación adecuada y una justa evaluación

	<ul style="list-style-type: none"> - Proponen metas claras y retos intelectuales - Muestran independencia y control de su aprendizaje - Proponen la formación integral del individuo física, intelectual y moral - Adquieren conocimientos y desarrollan capacidades, habilidades, disposiciones, actitudes y valores - Mediadores en la facilitación del aprendizaje - Muestran capacidad de resolver problemas - Evidencia Procesos de desarrollo profesional - Proponen formación y perfeccionamiento de los profesionales
--	---

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El capital intelectual se relaciona directamente en el contexto de la enseñanza superior los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.

1.5.2 Hipótesis específicas

1. El capital humano se relaciona directamente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.
2. El capital estructural se relaciona directamente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.
3. El capital relacional o cliente se relaciona de manera directa en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el capital intelectual en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

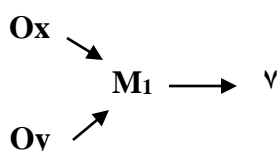
1. Determinar la relación que existe entre el capital humano en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.
2. Determinar la relación que existe entre el capital estructural en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.
3. Determinar la relación que existe entre el capital relacional o cliente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

II METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño

La investigación propuesta es de tipo descriptiva correlacional caracterizada porque el uso de los conocimientos que se adquieren, de corte transversal con el propósito de describirlas y caracterizarlas, con la finalidad de determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.

Diseño de investigación: Representación gráfica del método descriptivo correlacional



M₁ : **Ox**

Donde:

M₁ : Muestra de sujeto.

Ox : Observación de la variable independiente.
- Capital intelectual.

v : Índice de correlación.

Oy : Observación de la variable dependiente.
- Enseñanza superior.

2.2 Población y muestra

Estuvo conformada por los 20 docentes de la Universidad San Pedro Filial Lima de la escuela de posgrado que dictaron cursos en la maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud. Por ser una población pequeña no se ha considerado muestra. Se usó el tipo de muestreo no probabilístico intencionado.

No Probabilístico porque respondió al interés de la investigación e intencionalidad del investigador.

Intencionado considerando el procedimiento del investigador quien eligió con anterioridad los puntos de muestreo que respondieron al interés de su investigación y autorización de la ejecución del instrumento de recolección de datos.

Criterios de inclusión

- Docentes que tengan 1 año de antigüedad dictando cursos en posgrado.

2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos

Para ejecutar la investigación la técnica propuesta fue una encuesta, y el instrumento un cuestionario estructurado por el autor de acuerdo a los objetivos de la investigación, validado por juicio de expertos y alfa de Crombach, el instrumento constó de tres partes:

1. La primera parte: Datos generales, conformado cinco preguntas libres.
2. La segunda parte: La variable dependientes capital intelectual, tienen cinco preguntas, con un total de diecisiete ítems con valoración de 3: Siempre. 2: A veces. 1: Nunca.

Puntaje

- Máximo: 51
- Mínimo: 17
- Diferencia: 34

Baremo capital intelectual

- Malo: 17- 26
- Regular: 27 - 36
- Bueno: 37- 46
- Excelente: > 47

3. La tercera parte: La variable dependiente enseñanza superior, tienen una pregunta, con un total de 21 ítems, con una valoración de 1: Nunca. 2: A veces. 3: Siempre.

Puntaje

- Máximo: 63
- Mínimo: 21
- Diferencia: 42

Baremo enseñanza superior

- Malo: 21 - 32
- Regular: 33 – 44
- Bueno: 45 – 56
- Excelente: > 57

Puntaje Total de la Encuesta, conformado por 39 ítems

- Máximo: 114
- Mínimo: 38
- Diferencia: 76

Baremo del instrumento

- Malo: 38 - 57
- Regular: 58– 77
- Bueno: 78 – 97
- Excelente: > 98

Procedimientos: Se solicitó permiso y autorización en forma escrita al Director General de la Universidad San Pedro Filial Lima, la obtención de los datos se realizó durante la programación de los cursos, previa orientación antes de su aplicación, se contó con un colaborador durante el desarrollo del cuestionario.

Fiabilidad del instrumento: Alfa de Crombach

Todo cuestionario de recolección de datos tiene como finalidad medir una variable o conjunto de variables de estudio mediante un determinado número de preguntas. La confiabilidad de un instrumento de medida se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales o similares. Existen diversos métodos para calcular la confiabilidad de un

instrumento de medición siendo imposible que una medición sea perfecta ya que generalmente se tiene cierto grado de error.

Fórmula de Confiabilidad de Crombach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2}\right)$$

K = Número de preguntas

Si2 = Sumatoria de la varianza de cada pregunta

Se utilizó el Coeficiente Alfa Cronbach para hallar la Confiabilidad del instrumento como medida que cumpla el objetivo del estudio.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,890	39

El presente estudio cuenta con 39 ítems, se obtiene un alfa de 0.890, que representa una confiabilidad alta, por lo que, el instrumento sirve para medir la en forma repetida la asociación entre el capital intelectual en el contexto de la enseñanza superior. Universidad San Pedro, Lima -2017.

2.4 Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de los resultados y análisis de la investigación, se realizó una base de datos y luego se procesaron con aplicación del paquete estadístico SPSS –Statistical Package for Social Sciencies, se utilizó la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control y además las variables se encuentran medidas en una escala ordinal.

III RESULTADOS

Tabla 1

Nivel del Capital humano de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.

Capital humano	Enseñanza superior de los docentes de posgrado								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Excelente	0	0.00	7	35.00	11	55.00	0	0.00	18	90.00
Bueno	0	0.00	1	5.00	1	5.00	0	0.00	2	10.00
Regular	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	0	0.00	8	40.00	12	60.00	0	0.00	20	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de posgrado de la maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

Comentario: Los resultados evidencian que, de todos los docentes que laboran maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro Filial, el 90% (18) sostiene que existe un excelente capital humano, y un 10% (2) como bueno. Además, del total de docentes, el 60% (12) manifestaron que la enseñanza superior es regular y el 40% (8) es buena en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima.

Tabla 2

Nivel del Capital estructural de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.

Capital estructural	Enseñanza superior de los docentes de posgrado								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Excelente	0	0.00	6	30.00	10	50.00	0	0.00	16	80.00
Bueno	0	0.00	2	10.00	2	10.00	0	0.00	4	20.00
Regular	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	0	0.00	8	40.00	12	60.00	0	0.00	20	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de posgrado de la maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

Comentario: Los resultados evidencian que, de todos los docentes que laboran maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro Filial, el 80% (16) sostiene que existe un excelente capital estructural, y un 20% (4) como bueno. Por otro lado, del total de docentes, el 60% (12) manifestaron que la enseñanza superior es regular y el 40% (8) es buena en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima.

Tabla 3

Nivel del Capital relacional o cliente de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.

Capital relacional o cliente	Enseñanza superior de los docentes de posgrado								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Excelente	0	0.00	7	35.00	6	30.00	0	0.00	13	65.00
Bueno	0	0.00	1	5.00	6	30.00	0	0.00	7	35.00
Regular	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	0	0.00	8	40.00	12	60.00	0	0.00	20	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de posgrado de la maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

Comentario: Los resultados evidencian que, de todos los docentes que laboran maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro Filial, el 65% (13) sostiene que existe un excelente capital relacional o cliente, y un 35% (7) como bueno. Además del total de docentes, el 60% (12) manifestaron que la enseñanza superior es regular y el 40% (8) es buena en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima.

Tabla 4

Capital intelectual y enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.

Capital Intelectual	Enseñanza superior de los docentes de posgrado								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Excelente	0	0.00	7	35.00	7	35.00	0	0.00	14	70.00
Bueno	0	0.00	1	5.00	5	25.00	0	0.00	6	30.00
Regular	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	0	0.00	8	40.00	12	60.00	0	0.00	20	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de posgrado de la maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

Comentario: Los resultados evidencian que, de la población de estudio, los docentes que laboran maestría de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro Filial, el 70% (14) sostiene que existe un excelente capital intelectual, y un 30% (6) como bueno. Asimismo, del total de docentes, el 60% (12) manifestaron que la enseñanza superior es regular y el 40% (8) es buena y se debe a múltiples factores como infraestructura, recursos materiales, recurso humano, procesos administrativos, en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

H₀: El capital intelectual no influye directamente en el contexto de la enseñanza superior los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.

H₁: El capital intelectual influye directamente en el contexto de la enseñanza superior los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.

Capital Intelectual	Enseñanza superior de los docentes de posgrado				Total
	Excelente	Bueno	Regular	Malo	
Excelente	0	7	7	0	14
Bueno	0	1	5	0	6
Regular	0	0	0	0	0
Malo	0	0	0	0	0
Total	0	8	12	0	20

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: Se escoge la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control.

$$Z = \frac{T - \frac{n(n+1)}{4}}{\sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}}$$

Donde:

T : Suma más pequeña de los rangos señalados.

n : muestra optima y a la vez el número de pares.

3. Nivel de significancia: sean $\alpha = 0.05$; $n = 20$
4. Distribución muestral: Conforme a la hipótesis nula, los valores de Z calculados en la fórmula anteriormente señalada están distribuidos normalmente con media cero y varianza de uno. Z se calcula a través del SPSS –Statistical Package for Social Sciences -
5. Regla de decisión: A un nivel de significancia de 0.05, Rechazar hipótesis nula (H_0) si la probabilidad asociada a Z; $p < \alpha$.
6. Cálculo de la estadística de prueba. Al “correr” el SPSS con los datos sobre Liderazgo transformacional y desarrollar la fórmula a través del SPSS tenemos:

Estadísticos de contraste^a

	Ense_Sup - Cap_Intelectual
Z	-3,293 ^b
Sig. asintót. (bilateral)	,001

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

$$Z = \frac{T - \frac{20 * (20 + 1)}{4}}{\sqrt{\frac{20 * (20 + 1)(2 * 20 + 1)}{24}}} = -3.293$$

7. Decisión estadística: Dado que la probabilidad asociada a Z es $p = 0.001 < 0.05$ se rechaza H_0 .

Hipótesis específica 1:

H₀: El capital humano no influye directamente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

H₁: El capital humano influye directamente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

Capital humano	Enseñanza superior de los docentes de posgrado				Total
	Excelente	Bueno	Regular	Malo	
Siempre	0	7	11	0	18
A veces	0	1	1	0	2
Nunca	0	0	0	0	0
Total	0	8	12	0	20

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: Se escoge la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control.

$$Z = \frac{T - \frac{n(n+1)}{4}}{\sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}}$$

Donde:

T : Suma más pequeña de los rangos señalados.

n : muestra optima y a la vez el número de pares.

3. Nivel de significancia: sean $\alpha = 0.05$; $n = 20$

4. Distribución muestral: Conforme a la hipótesis nula, los valores de Z calculados en la fórmula anteriormente señalada están distribuidos normalmente con media cero y varianza de uno. Z se calcula a través del SPSS –Statistical Package for Social Sciences.
5. Regla de decisión: A un nivel de significancia de 0.05, Rechazar hipótesis nula (Ho) si la probabilidad asociada a Z; $p < \alpha$.
6. Cálculo de la estadística de prueba. Al “correr” el SPSS con los datos sobre Liderazgo transformacional y desarrollar la fórmula a través del SPSS tenemos:

Estadísticos de contraste^a

	Ense_Sup - CH8
Z	-3,930 ^b
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

$$Z = \frac{T - \frac{20 * (20 + 1)}{4}}{\sqrt{\frac{20 * (20 + 1)(2 * 20 + 1)}{24}}} = -3.930$$

7. Decisión estadística: Dado que la probabilidad asociada a Z es $p = 0.000.. < 0.05$ se rechaza Ho.

Hipótesis específica 2:

H₀: El capital estructural no influye directamente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

H₁: El capital estructural influye directamente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

Capital Estructural	Enseñanza superior de los docentes de posgrado				Total
	Excelente	Bueno	Regular	Malo	
Siempre	0	6	10	0	16
A veces	0	2	2	0	4
Nunca	0	0	0	0	0
Total	0	8	12	0	20

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: Se escoge la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control.

$$Z = \frac{T - \frac{n(n+1)}{4}}{\sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}}$$

Donde:

T : Suma más pequeña de los rangos señalados.

n : muestra optima y a la vez el número de pares.

3. Nivel de significancia: sean $\alpha = 0.05$; $n= 20$
4. Distribución muestral: Conforme a la hipótesis nula, los valores de Z calculados en la formula anteriormente señalada están distribuidos normalmente con media cero y varianza de uno. Z se calcula a través del SPSS –Statistical Package for Social Sciencies -
5. Regla de decisión: A un nivel de significancia de 0.05, Rechazar hipótesis nula (Ho) si la probabilidad asociada a Z; $p < \alpha$.
6. Cálculo de la estadística de prueba. Al “correr” el SPSS con los datos sobre Liderazgo transformacional y desarrollar la fórmula a través del SPSS tenemos:

Estadísticos de contraste^a

	Ense_Sup - CE9
Z	-3,928 ^b
Sig. asintót. (bilateral)	,000

- a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon
- b. Basado en los rangos negativos.

$$Z = \frac{T - \frac{20 * (20 + 1)}{4}}{\sqrt{\frac{20 * (20 + 1)(2 * 20 + 1)}{24}}} = -3.928$$

7. Decisión estadística: Dado que la probabilidad asociada a Z es $p= 0.000... < 0.05$ se rechaza Ho.

Hipótesis específica 3:

H₀: El capital relacional o cliente no influye de manera directa en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

H₁: El capital relacional o cliente influye de manera directa en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

Capital relacional	Enseñanza superior de los docentes de posgrado				Total
	Excelente	Bueno	Regular	Malo	
Siempre	0	7	6	0	13
A veces	0	1	6	0	7
Nunca	0	0	0	0	0
Total	0	8	12	0	20

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: Se escoge la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control.

$$Z = \frac{T - \frac{n(n+1)}{4}}{\sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}}$$

Donde:

T : Suma más pequeña de los rangos señalados.

n : muestra optima y a la vez el número de pares.

3. Nivel de significancia: sean $\alpha = 0.05$; $n = 20$

4. Distribución muestral: Conforme a la hipótesis nula, los valores de Z calculados en la fórmula anteriormente señalada están distribuidos normalmente con media cero y varianza de uno. Z se calcula a través del SPSS –Statistical Package for Social Sciences -
5. Regla de decisión: A un nivel de significancia de 0.05, Rechazar hipótesis nula (Ho) si la probabilidad asociada a Z; $p < \alpha$.
6. Cálculo de la estadística de prueba. Al “correr” el SPSS con los datos sobre Liderazgo transformacional y desarrollar la fórmula a través del SPSS tenemos:

Estadísticos de contraste^a

	Ense_Sup - CR10
Z	-3,926 ^b
Sig. asintót. (bilateral)	,000

- a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon
- b. Basado en los rangos negativos.

$$Z = \frac{T - \frac{20 * (20 + 1)}{4}}{\sqrt{\frac{20 * (20 + 1)(2 * 20 + 1)}{24}}} = -3.926$$

7. Decisión estadística: Dado que la probabilidad asociada a Z es $p = 0.000... < 0.05$ se rechaza Ho.

IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los activos intangibles tienen cada día mayor peso en el éxito competitivo de toda organización, de acuerdo con Espinoza (2014), en la Tabla 1, el capital humano, el 90%(18) de los docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman que el capital humano es excelente, y el 10%(2) es bueno, verificando sus calificaciones, competencia, forma conductual, agilidad intelectual y la capacidad para flexibilizar ciertas actividades, en cuanto a la enseñanza superior de los docentes de posgrado, el 60%(12) afirman que es regular y el 40%(8) que es bueno, que aplicado a soluciones efectivas y creativas resulta relevante a la actividad económica, necesita un modo especial de ser administrados en verificar las calificaciones de cada persona, evaluar su competencia, conocimiento técnico o académico, su actitud hacia el trabajo, componente conductual, además de valorar su agilidad intelectual, la capacidad para innovar y cambiar.

En la Tabla 2, el capital estructural de los docentes de posgrado permite medir el capital intelectual organizacional que requiere medir el conocimiento de la organización logrando explicitar, sistematizar y socializar, verificando la estructura jerárquica, los procedimientos y las políticas conjuntamente con el soporte logístico, redes de apoyo, el 80%(16) sostiene que el capital estructural es excelente y el 20%(4) es bueno de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima, pues siempre logran explicitar considerando la estructura jerárquica, comparando con la enseñanza superior de los docentes de posgrado, el 60%(12) afirman que es regular y el 40%(8) que es bueno.

En la Tabla 3, el capital relacional o cliente de los docentes de posgrado al evaluar las relaciones externas a la organización así como consolidar la reputación y marcas, trabajan la fidelidad de los clientes y constatan la repetición del intercambio, apreciamos que este conocimiento es inherente, en consecuencia, el 65% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman siempre evalúan

las relaciones externas a la organización, el 65%(13) afirman que el capital relacional o cliente es excelente y el 35%(7) es bueno de docentes, siempre consolidan la reputación y marcas, trabajando siempre en la fidelidad de los clientes y, por último, constatando la repetición del intercambio, y no depende de la organización sino de los clientes y de las personas que se encarguen de mantener estas relaciones, relacionado con la enseñanza superior de los docentes de posgrado, el 60%(12) afirman que es regular y el 40%(8) que es bueno, comparado con el estudio de Nava y Mercado (2012), titulada: Análisis de trayectoria del capital intelectual en una universidad pública mexicana, sostiene que existe un fuerte peso sobre el capital relacional pero no sobre el capital estructural como lo es el capital intelectual organizacional.

En la Tabla 4, En forma general del capital intelectual, el 70%(14) de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima, sostienen que existe un excelente capital humano, y un 30%(6) es bueno, en el estudio de Mosquera (2011), titulado: Gestión del capital intelectual de las instituciones educación superior, encontramos que la adopción de un modelo combinado entre el cuadro de mando integral y dirección estratégica por competencia es posible un direccionamiento y manejo de la gestión del capital Intelectual -capital humano, capital relacional, capital estructural- integrando la visión, las estrategias y las competencias, produce un valor único; en el trabajo de Ortega (2016), titulado: Caracterización del capital intelectual relacionado a las actividades de investigación científica y desarrollo experimental en una universidad pública en el Perú, en su conclusión manifiesta y estamos de acuerdo en impulsar políticas científicas que potencien el desarrollo del capital intelectual de manera transversal e integral; al igual que el estudio de Dorado, et al (2015), titulado: El capital intelectual y gestión por competencias, aplicado a una institución de educación superior en Torreón, Coahuila, coincidimos en su conclusión que, la gestión por competencias es una herramienta para desarrollar el capital intelectual e identificar las capacidades del docente con respecto al propósito

de la institución con grados distintos de especificidad, codificabilidad y complejidad según, González, et al (2010), que genere valor en las comunidades científicas, las universidades, las organizaciones y la sociedad según Aria, et al (2010), por lo tanto, en el estudio de Calderón (2013), titulado: El capital intelectual de la investigación en los docentes de posgrado de una universidad privada de Lima, encontramos resultados similares y en su conclusión refiere que los docentes deben contar con políticas para la investigación y la producción de capital intelectual, podemos deducir que el capital intelectual desempeña un papel clave en las universidades, crecimiento económico y competitividad según Mercado (2016), se soporta en el conocimiento tácito, en la gestión de talentos y en las competencias esenciales y complementarias de Bautzer (2010), las competencias son consideradas como un activo para la capitalización del conocimiento de la organización. Según Dorado, et al. (2015), el término capital intelectual en las universidades es usado para cubrir todos los activos no tangibles o no físicos que incluye procesos, capacidad de innovación, patentes, el conocimiento tácito de sus miembros, sus capacidades, talentos y destrezas, el reconocimiento de la sociedad, su red de colaboradores y contactos Banca, et al (2014), es un activo intangible que posee las Universidades y tener un staff de docentes capacitados asegura la calidad educativa y ser reconocidos por la sociedad. Coincidimos con el estudio efectuado por De León (2013), titulado: Gestión del conocimiento, formación docente de educación superior y desarrollo de estilos de enseñanza: interacciones e interrelaciones, en su estudio comparativo, encontró que la gestión del conocimiento, formación docente al nivel superior y desarrollo de estilos pedagógicos están inmerso en los conceptos de formación docente y estilos de enseñanza; es así, el capital intelectual es conocimiento gestionado que conlleva una función de auto evaluación de tener control de los recursos tangibles e intangibles y mostrar sus capacidades aplicados a soluciones efectivas y creativas, que resultan relevantes a la actividad económica. La Enseñanza Universitaria posee características como un proceso para la búsqueda, adquisición y construcción del saber científico, según Llanos (2012), evidenciamos

que el nivel de enseñanza superior se debe a múltiples factores como la calidad de la infraestructura, recursos materiales, recurso humano, los procesos administrativos, a decir del 60% (12) de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima, afirman tener regular nivel en cuanto a la enseñanza que se imparte, un 40% (8) que es bueno, resultados que tienen mucha similitud en el trabajo de Guzmán (2011), titulado: La calidad de la enseñanza en educación superior, México, que reconoce el papel central que tiene el docente para conseguirlo; por ese motivo, se revisan las cualidades y dominios que un docente; en relación interpersonal de un proceso intelectual de transmisión crítica al conocimiento, comunica ideas y busca formas eficaces para adquirir, criticar en la búsqueda de nuevos conocimientos; la finalidad de la educación es la formación de profesionales competentes en la enseñanza superior cuando resuelven eficiente y eficaz los problemas sociales, de acuerdo con Guerrero (2012), la tarea de la educación superior es “la formación de profesionales competentes” de acuerdo a su realidad y cultura; considerando los rasgos de enseñanza de calidad inherente a los alumnos cuando muestran formas de comprender, expresan modos de experimentar y conceptualizan la calidad de la educación, según Guzmán (2011) se debe de tener distintas formas de comprender y modos de experimentar, postular a los principios de la enseñanza superior efectiva y proponen una realimentación con una justa evaluación con metas claras y retos intelectuales con independencia. Los propósitos centrales es la formación integral física, intelectual y moral, desarrollar capacidades, habilidades, disposiciones, actitudes y valores para responder de forma efectiva y oportuna a los diversos problemas en una sociedad; la convergencia de acontecimientos de la enseñanza superior se basa en mediadores en la facilitación del aprendizaje y capacidad de resolver problemas Moreno (2011) características que la conforman basada en competencias en el proceso continuo de la enseñanza superior tiene que articularse con los procesos de desarrollo profesional implementados en los contextos ocupacionales de formación y perfeccionamiento Medina, et al (2010), la formación de cualquier profesional implica un proceso continuo en la enseñanza superior.

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En conclusión, se ha determinado a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; $n = 20$, que el capital intelectual se relaciona directamente como excelente 70% (14) y bueno 30% (6) en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima.
- Se ha determinado a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; $n = 20$, que el capital humano se relaciona directamente como excelente 90% (18) y bueno 10% (2) en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.
- Se ha determinado a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; $n = 20$, que el capital estructural se relaciona directamente como excelente 80% (16) y bueno 20% (4) en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.
- Se ha determinado a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; $n = 20$, que el capital relacional o cliente se relaciona de manera directa como excelente 65% (13) y bueno 35% (7) en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la Dirección General de la USP Filial Lima, capacitar al capital intelectual -personal docente- con la perspectiva de posición en la calidad de la enseñanza.
- Se recomienda a la Dirección General de la USP Filial Lima coordinar con las autoridades centrales de la USP, facilitar estudios de doctorales con la finalidad de lograr el posicionamiento de la Universidad en Perú.
- Se recomienda a la Dirección General de la USP Filial Lima coordinar con las autoridades centrales de la USP, facilitar estudios posdoctorales al capital intelectual con la finalidad y mirada a la internacionalización.
- A la Dirección General y docentes de la USP Filial Lima, realizar jornadas científicas de investigación con entidades nacionales e internacionales.

VI AGRADecIMIENTOS

A mi familia.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aramburuzabala, P. (2015). **Experiencias de aprendizaje-servicio en la formación del profesorado. Un estudio de caso.** Universidad Autónoma de Madrid.
- Aravena, M. (2013). **Concepciones de enseñanza y aprendizaje en docentes universitarios de alumnos de primer año. Un estudio mixto en el sistema universitario chileno.** Universidad de Chile.
- Aria, F.; Castro, U.; y Sánchez, J. (2010). **Contribución del capital intelectual de la universidad de caldas a su capacidad investigativa.** Programa de maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones. Universidad de Caldas.
- Banca, K.; Sánchez, M.; y Sevilla, E. (2014). **El Capital Intelectual en la Universidad Autónoma de Tamaulipas.** XIX Congreso internacional de investigación en ciencias administrativas. Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Bautzer, D. (2010). **La gestión del capital intelectual y su impacto en las organizaciones de educación superior.** Innovación Educativa, vol. 10, núm. 51, abril-junio, 2010, pp. 15-21 Instituto Politécnico Nacional. Distrito Federal, México. ISSN: 1665-2673
- Calderón, M. (2013). **El capital intelectual de la investigación en los docentes de posgrado de una universidad privada de Lima.** Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dorado, J.; Díaz, E.; Heredia, R.; Dorado, M.; y Salas, D. (2015). **El capital intelectual y gestión por competencias, aplicado a una institución de educación superior en Torreón, Coahuila.** Revista Global de Negocios. Vol. 3, No. 6, 2015, pp. 29-43. ISSN: 2328-4641 (print). ISSN: 2328-4668 (online)
- Espinoza, C. (2014). **Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú.** Universidad Nacional del Centro del Perú.

- González, J.; y Rodríguez, M. (2010). **Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la universidad pública.** Universidad del Valle • No. 43
- Guerrero, J.; y Faro, M. (2012). **Breve análisis del concepto de Educación Superior.** Alternativas en Psicología. Revista Semestral. Tercer a Época. Año XVI. Número 27.
- Guzmán. J. (2011). **La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo?** Perfiles educativos vol.33 spe México ene. 2011. ISSN 0185-2698
- Irigoyen, J.; Jiménez, M.; y Acuña, K. (2011). **Competencias y educación superior.** Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 16, N°. 48, PP. 243-266. ISSN: 14056666
- Javaloyes, M. (2014). **Enseñanza de estrategias de aprendizaje en el aula. Estudio descriptivo en profesorado de niveles no universitarios.** Universidad de Valladolid.
- De León, I. (2013). **Gestión del conocimiento, formación docente de Educación Superior y Desarrollo de Estilos de Enseñanza: interacciones e interrelaciones.** Revista de Investigación vol.37 no.79 Caracas jun. 2013. versión impresa ISSN 1010-2914
- Llanos, J. (2012). **La Enseñanza Universitaria, los Recursos Didácticos y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la E.A.P de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de Post-grado
- Medina, J.; Jarauta, B.; Imbernon, F. (2010). **La enseñanza reflexiva en la educación superior.** Cuadernos de docencia universitaria. Institut de Ciències de l'Educació (ICE). Facultad de Biología. ISBN: 978-84-9921-137-4
- Mercado, P. (2016). **Validez inicial de una escala de medición del capital intelectual en universidades.** Universidad Autónoma del Estado de México.
- Mercado, P.; Sánchez, L.; y Sánchez, Y. (2014). **Exploración del capital intelectual en instituciones públicas de educación superior. Un estudio**

- comparativo entre dos universidades mexicanas (2013).** Universidad Autónoma del Estado de México. Universidad Autónoma de Tamaulipas
- Moreno, T. (2011). **Didáctica de la Educación Superior: nuevos desafíos en el siglo XXI.** Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad-Cuajimalpa. México. Vol.50.nº2. ISSN: 0718-9729. ISSNE: 0718-9729
- Mosquera, L. (2011). **Gestión del capital intelectual de las instituciones educación superior. Caso Universidad Nacional de Colombia- sede Manizales.** Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Administración.
- Nava, R.; y Mercado, P. (2012). **Análisis de trayectoria del capital intelectual en una universidad pública mexicana.** Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 13, Núm. 2, 2011. ISSN: 1607 – 4041
- Ortega, E. (2016). **Caracterización del capital intelectual relacionado a las actividades de investigación científica y desarrollo experimental (I+D) en las carreras de ciencia, ingeniería y tecnología en una universidad pública.** Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Ortega, H. (2014). **La creatividad en la enseñanza del docente universitario de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México.** Universidad Complutense de Madrid.
- Piqué, B.; y Forés, A. (2012). **Propuestas metodológicas para la educación superior.** Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Universidad de Barcelona.

VIII APÉNDICES Y ANEXOS

8.1 Anexo N° 1 Matriz de consistencia

Título: Capital intelectual en el contexto de la enseñanza superior. Universidad San Pedro, Lima 2017

	Problema	Hipótesis	Objetivo	Variable	Metodología
General	¿En qué medida el capital intelectual se relaciona en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017?	El capital intelectual se relaciona directamente en el contexto de la enseñanza superior los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima	Determinar la relación que existe entre el capital intelectual en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima 2017.	Capital Intelectual - Capital humano - Capital estructural - Capital relacional o cliente	Tipo Investigación correlacional aplicada, de corte transversal. Representación Gráfica M1 : Ox v
Específicos	1. ¿En qué medida el capital humano se relaciona en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017? 2. ¿En qué medida el capital estructural se relaciona en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de	1. El capital humano se relaciona directamente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017. 3. El capital estructural se relaciona directamente en el	El capital humano se 1. Determinar la relación que existe entre el capital humano en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.	Enseñanza superior - Características definidas de la enseñanza superior	Oy Donde: M1 : Muestra de sujeto. Ox : Observación de la variable independiente. - Capital intelectual v : Índice de

	<p>posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017?</p> <p>3. ¿En qué medida el capital relacional o cliente se relaciona en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017?</p>	<p>contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.</p> <p>3. El capital relacional o cliente se relaciona de manera directa en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017</p>	<p>2. Determinar la relación que existe entre el capital estructural en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el capital relacional o cliente en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima agosto 2017.</p>		<p>correlación</p> <p>Oy :</p> <p>Observación de la variable dependiente.</p> <p>- Enseñanza superior</p> <p>Población: 20 docentes</p> <p>Muestreo No probabilístico intencionado</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Alfa de crombach: 0.890</p>
--	---	--	--	--	--

8.2 Anexo N° 2 Cuestionario

“Capital Intelectual en el Contexto de la Enseñanza Superior. Universidad San Pedro, Lima -2017”

Estimado(a) Docente, soy estoy realizando estudios de posgrado de la Universidad San Pedro Filial Lima, y estoy realizando una investigación titulada: **Capital Intelectual en el Contexto de la Enseñanza Superior. Universidad San Pedro, Lima -2017**, en esta oportunidad me dirijo a usted para hacerle llegar el presente cuestionario, cuyo objetivo es determinar la influencia del capital intelectual en el contexto de la enseñanza superior de los docentes de posgrado. A continuación, tiene una serie de preguntas con diferentes alternativas, sírvase contestar cada una de ellas y marque la respuesta que usted crea conveniente. Agradeciendo de antemano su colaboración y participación.

I. Datos Generales

1. **Edad:**

2. **Sexo:** M F

3. **Grado académico:** Maestro Doctor

4. **Años como Docente:**

5. **Enseña en otra universidad:** Pública Privada

II. Capital Intelectual

N°	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
6. El capital intelectual es usado para cubrir los Activos no tangibles				
	a	Poseer capacidad de innovación		
	b	Poseer capacidad de destrezas		
	c	Tener reconocimiento de la sociedad		
7. El capital intelectual es sinónimo de conocimiento gestionado, conlleva a una función de auto evaluación				
	a	Tener control de los recursos		

		tangibles			
	b	Mantener control de los recursos intangibles			
	c	Mostrar sus capacidades			
8. El capital humano está representado por las personas y necesitan un modo especial de ser administrados					
	a	Verificar calificaciones de cada persona			
	b	Evaluar su competencia, conocimiento técnico o académico			
	c	Evaluar su actitud hacia el trabajo, componente conductual			
	d	Valorar su agilidad intelectual, la capacidad para innovar y cambiar			
9. El capital estructural es lo que se queda en la organización					
	a	Medir el conocimiento que la organización logra explicitar, sistematizar y socializar			
	b	Verificar la estructura jerárquica, los procedimientos y las políticas			
	c	Verificar el soporte logístico, redes de apoyo			
10. El capital relacional o cliente es el conocimiento inherente					
	a	Evaluar las relaciones externas a la organización			
	b	Consolidar la reputación y marcas			
	c	Trabajar la fidelidad de los clientes			
	d	Constatar la repetición del intercambio			

III. Enseñanza Superior

Ítems		Siempre	A veces	Nunca
Características definidas d la enseñanza superior				
1	Define el proceso de ayuda para la búsqueda, adquisición y construcción del saber científico			
2	Mantiene un proceso intelectual critica al conocimiento			
3	Mantiene una relación interpersonal dirigida a transmitir conocimientos			
4	Comunica ideas y busca formas apropiadas y eficaces de adquirirlos, criticar los recibidos y avanzar en la búsqueda de otros nuevos			
5	Resuelven creativamente, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales			
6	Proponen el desarrollo de actividades para ejercerlas			
7	Aprendizaje de acuerdo a su realidad			
8	Muestras formas de comprender			
9	Expresan modos de experimentar			
10	Conceptualizan la calidad de la educación			
11	Despertar el interés y los deseos de aprender			
12	Muestran preocupación y respeto por el aprendizaje			

13	Proponen una realimentación adecuada y una justa evaluación			
14	Proponen metas claras y retos intelectuales			
15	Muestran independencia y control de su aprendizaje			
16	Proponen la formación integral del individuo física, intelectual y moral			
17	Adquieren conocimientos y desarrollan capacidades, habilidades, disposiciones, actitudes y valores			
18	Mediadores en la facilitación del aprendizaje			
19	Muestran capacidad de resolver problemas			
20	Evidencia procesos de desarrollo profesional			
21	Proponen formación y perfeccionamiento de los profesionales			

8.4 Anexo N° 4 Presentación de datos para cada dimensión e indicador

Datos descriptivos

Tabla 1

Sexo de los docentes posgrado de los docentes de posgrado

Edad y Sexo de los Docentes						
Edad	Sexo					
	Masculino		Femenino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
46 - 50	4	20.00	2	10.00	6	30.00
51 -55	5	25.00	4	20.00	9	45.00
56 - 60	4	20.00			4	20.00
61- 65	1	5.00			1	5.00
Total	14	70.00	6	30.00	20	100.00

Podemos observar referente a las edades de los docentes de posgrado, el sexo masculino el 25% tienen edades entre 51 a 55 años, el 20% entre edades de 46 a 50 años y 56 a 60 años y solo el 10% tiene edades entre 61 a 65 años; el sexo femenino el 15% tiene edades entre 51 a 55 años y el 10% entre 46 a 50 años, lo que equivale que el 40% tienen edades entre 51 a 55 años en ambos sexos.

Tabla 2**Grado académico de los docentes posgrado**

Sexo	Grado Académico				Total	
	Maestro		Doctor		N°	%
	N°	%	N°	%		
Masculino	13	59.09	4	18.18	17	77.27
Femenino	2	9.09	3	13.64	5	22.73
Total	15	68.18	7	31.82	22	100.00

Referente al grado académico de los docentes de posgrado el 59.09% del sexo masculino tienen grado de maestros y el 18.18 grado de doctor. El sexo femenino el 13.64% tienen grado de doctor y solo el 9.09% tienen grado de maestro.

Tabla 3**Tipo de universidad donde enseñan los docentes de posgrado**

Años Docente	Universidad				Total	
	Pública		Privada		N°	%
	N°	%	N°	%		
0 - 5			1	5.00	1	5.00
6 a 10			10	50.00	10	50.00
11 a 15	2	10.00	4	20.00	6	30.00
>16			3	15.00	3	15.00
Total	2	10.00	18	90.00	20	100.00

En cuanto al tipo de universidad donde enseñan los docentes de posgrado, podemos observar que la mayoría hace docencia e universidades privadas en un 50% con un tiempo de experiencia que oscilan entre 6 a 10 años, seguido del 20% con 11 a 15 años de experiencia, el 15% tiene más de 16 años y solo el 5% tiene menos de años. En la actividad docente pública solo el 10% lo realiza y tienen una experiencia de 11 a 15 años.

Capital intelectual

Tabla 4

Capital humano

	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Verificar calificaciones de cada persona	17	86,0	3	15,0	0	0,0	20	100
Evaluar su competencia, conocimiento técnico o académico	13	65,0	7	35,0	0	0,0	20	100
Evaluar su actitud hacia el trabajo, componente conductual	12	60,0	8	40,0	0	0,0	20	100
Valorar su agilidad intelectual, la capacidad para innovar y cambiar	14	70,0	6	30,0	0	0,0	20	100

El capital humano en la Universidad San Pedro está representado por las personas y necesitan un modo especial de ser administrados. Sobre este aspecto, solo el 86% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman verificar siempre las calificaciones de cada persona, 65% siempre evalúan su competencia, conocimiento técnico o académico, 60% de docentes señalaron evaluar su actitud hacia el trabajo o el componente conductual y 70% señalaron valorar siempre la agilidad intelectual y la capacidad para innovar y cambiar ciertas actividades.

Tabla 5**Capital estructural**

	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Medir el conocimiento que la organización logra explicitar, sistematizar y socializar	16	80,0	4	20,0	0	0,0	20	100
Verificar la estructura jerárquica, los procedimientos y las políticas	13	65,0	7	35,0	0	0,0	20	100
Verificar el soporte logístico, redes de apoyo	12	60,0	8	40,0	0	0,0	20	100

El capital estructural es lo que se queda en la organización para ello el 80% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman medir siempre el conocimiento que la organización logra explicitar, 65% de docentes siempre verifican la estructura jerárquica, los procedimientos y las políticas, 60% de docentes señalaron verificar el soporte logístico y las redes de apoyo.

Tabla 6**Capital relacional o cliente**

	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Evaluar las relaciones externas a la organización	13	65,0	7	35,0	0	0,0	20	100
Consolidar la reputación y marcas	7	35,0	10	50,0	3	15,0	20	100
Trabajar la fidelidad de los clientes	17	85,0	3	15,0	0	0,0	20	100
Constatar la repetición del intercambio	10	50,0	10	50,0	0	0,0	20	100

El capital relacional o cliente es el conocimiento inherente. En consecuencia, el 65% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman siempre evaluar las relaciones externas a la organización, 35% de docentes, una minoría, siempre consolidan la reputación y marcas, 85% de docentes señalaron trabajar siempre en la fidelidad de los clientes y, por último, un 50% de docentes señalaron constatar la repetición del intercambio.

Enseñanza superior

Tabla 7

Características definidas de la enseñanza superior

N°	Ítems	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	Define el proceso de ayuda para la búsqueda, adquisición y construcción del saber científico	12	60,0	8	40,0	0	0,0	20	100
2	Mantiene un proceso intelectual crítica al conocimiento	8	40,0	12	60,0	0	0,0	20	100
3	Mantiene una relación interpersonal dirigida a transmitir conocimientos	11	55,0	9	45,0	0	0,0	20	100
4	Comunica ideas y busca formas apropiadas y eficaces de adquirirlos, criticar los recibidos y avanzar en la búsqueda de otros nuevos	11	55,0	9	45,0	0	0,0	20	100
5	Resuelven creativamente, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales	13	65,0	7	35,0	0	0,0	20	100
6	Propone el desarrollo de actividades para ejercerlas	11	55,0	9	45,0	0	0,0	20	100
7	Aprendizaje de acuerdo a su realidad	13	65,0	7	35,0	0	0,0	20	100
8	Muestra formas de comprender	16	80,0	4	20,0	0	0,0	20	100
9	Expresan modos de experimentar	9	45,0	11	55,0	0	0,0	20	100
10	Conceptualizan el cambio de la enseñanza	10	50,0	9	45,0	1	5,0	20	100
11	Despertar el interés y los deseos de aprender	5	25,0	15	75,0	0	0,0	20	100
12	Muestran preocupación y respeto por el aprendizaje	11	55,0	9	45,0	0	0,0	20	100
13	Proponen una realimentación adecuada y una justa evaluación	10	50,0	10	50,0	0	0,0	20	100
14	Proponen metas claras y retos intelectuales	7	35,0	12	60,0	1	5,0	20	100
15	Muestran independencia y control de su aprendizaje	10	50,0	6	30,0	4	20,0	20	100
16	Proponen la formación integral del individuo física, intelectual y moral	11	55,0	9	45,0	0	0,0	20	100
17	Adquieren conocimientos y desarrollan capacidades, habilidades, disposiciones, actitudes y valores	14	70,0	6	30,0	0	0,0	20	100
18	Mediadores en la facilitación del aprendizaje	9	45,0	11	55,0	0	0,0	20	100
19	Muestran capacidad de resolver problemas	13	65,0	7	35,0	0	0,0	20	100
20	Evidencia Procesos de desarrollo profesional	13	65,0	7	35,0	0	0,0	20	100
21	Proponen formación y perfeccionamiento de los profesionales	11	55,0	9	45,0	0	0,0	20	100

La Enseñanza Universitaria posee características definidas como la que señala el 60% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman definir siempre el proceso de ayuda para la búsqueda, adquisición y construcción del saber científico, 40% de docentes, una minoría, siempre mantienen un proceso intelectual crítica al conocimiento, 55% de docentes señalaron mantener siempre una relación interpersonal dirigida a transmitir conocimientos, y otro 55% de docentes señalaron comunicar siempre las ideas y buscar formas apropiadas y eficaces de adquirirlos, criticar los recibidos y avanzar en la búsqueda de otros nuevos.

La tarea de la educación superior es “la formación de profesionales competentes”. En ese camino, el 65% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman siempre resolver creativamente, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales, 55% de docentes proponen siempre el desarrollo de actividades para ejercerlas, por último, el 65% de docentes señalaron que siempre aprenden de acuerdo a su realidad.

El 65% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman mostrar siempre distintas formas de comprender, 55% de docentes expresan modos de experimentar y un 50% de docentes señalaron que siempre conceptualizan la calidad de la educación. Todos estos aspectos se encuentran dentro de los rasgos de una enseñanza de calidad en educación superior.

El 75% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima afirman que algunas veces despiertan el interés y los deseos de aprender, 55% de docentes muestran preocupación y respeto por el aprendizaje, 50% de proponen una realimentación adecuada y una justa evaluación y 50% de docentes afirmaron mostrar siempre independencia y control de su aprendizaje. Todas estas características se encuentran dentro de los principios de una enseñanza efectiva.

El 55% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima siempre proponen la formación integral del individuo física, intelectual y moralmente y 70% de docentes siempre adquieren conocimientos y desarrollan capacidades,

habilidades, disposiciones, actitudes y valores, elementos que conforman la educación superior como uno de sus propósitos centrales.

El 55% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima a veces actúan como mediadores en la facilitación del aprendizaje y 65% de docentes siempre muestran capacidad de resolver problemas estas dos características conforman la Educación Basada en Competencias que nace de la convergencia de los acontecimientos.

El 65% de docentes de la Universidad San Pedro, filial Lima siempre evidencian procesos de desarrollo profesional y 55% de docentes siempre proponen formación y perfeccionamiento de los profesionales estas dos características conforman la formación de cualquier profesional implica un proceso continuo.

8.5 Anexo N° 5 Propuesta Pedagógica de intervención científica

1. Presentación

El capital intelectual en la formación de un profesional implica un proceso continuo, con diferentes fases y momentos de aprendizaje, y tiene que articularse con los procesos de desarrollo profesional que se implementan en los contextos profesionales y ocupacionales que, en definitiva, constituyen el contexto idóneo para la formación y perfeccionamiento de los profesionales, teniendo como objetivos desarrollar actitudes, conocimientos y prácticas para brindar un servicio con excelencia, oportunidad y calidad con principio ético y científico.

2. Finalidad

La formación universitaria parte de modelos basados en una concepción de los contenidos del capital intelectual con objetivos primordiales del aprendizaje que se ajusten a circunstancias y problemas cambiantes de manera variada y efectiva; el tener conocimiento sobre los procedimientos, los diferentes procesos, protocolos, entre otros, permitirán dar una atención más ágil y eficiente, lo cual redundará en una atención de calidad, satisfaciendo así las expectativas de la población estudiantil.

3. Objetivos Generales

- Desarrollar competencias del capital intelectual creando conciencia de una formación pertinente y la necesidad de capacitación permanente para una adecuada toma de decisiones.
- Fortalecer las competencias del capital intelectual en el uso de instrumentos administrativos en la Gestión de Servicios de Educativos.
- Fortalecer las competencias del capital intelectual en la calidad pedagógica en la enseñanza superior
- Fortalecer las competencias del capital intelectual en la evaluación de currículos por competencias.

4. Contenido

El fortalecimiento las habilidades del capital intelectual en competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales profesionales conformaran tres cursos denominados “aprendizajes para la certificación” conformado por: Gerencia Administrativa de servicios educativos, Gerencia de Calidad pedagógica y Evaluación de currículo por competencias, con una duración de 72 horas académicas, con 1.5 de créditos académicos.

Código	Curso	HT	HP	HT	Créditos
GASE01	Gerencia Administrativa de servicios educativos	8	16	24	0.5
GCP02	Gerencia de Calidad Pedagógica	8	16	24	0.5
ECC03	Evaluación de currículo por competencias	8	16	24	0.5
Total		24	48	72	1.5

5. Evaluación

Después de ejecutada la intervención científica de mejora, se evaluará el logro de los aprendizajes esperados del capital intelectual en un período determinado mediante los diseños temáticos denominados "aprendizajes para la certificación".