

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una
universidad pública en Apurímac, 2024

Presentado por:

Julio César Quispe Chumpisuca

Para optar el título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



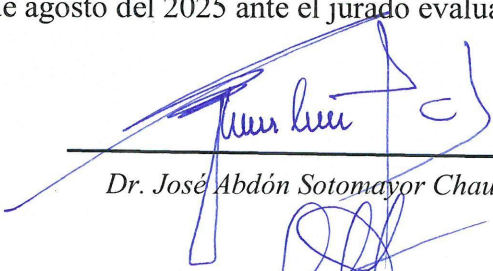
TESIS

Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024

Presentado por **Julio Cesar Quispe Chumpisuca**, para optar el título de Licenciado en Administración

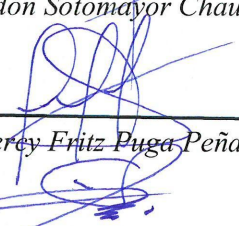
Sustentado y aprobado 26 de agosto del 2025 ante el jurado evaluador:

Presidente:



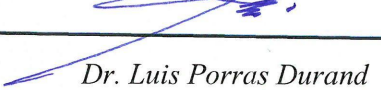
Dr. José Abdón Sotomayor Chauhaylla

Primer miembro:



Dr. Percy Fritz Puga Peña

Segundo miembro:



Dr. Luis Porras Durand

Asesor:



Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

Licenciada por SUNEDU

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 022-2026

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, declara que, la tesis intitulada: **“Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024”**. para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por el Bachiller **Julio Cesar Quispe Chumpisuca**, ha sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software TURNITIN, siendo el 17% el índice de similitud; el cual es menor al 25% establecido por el reglamento de investigación aprobado por Resolución N° 168-2024(2)-CU-UNAMBA, por lo que cumple con los criterios establecidos por la universidad.

Tamburco, 04 de junio de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Percy Ruiz Puga Peña
DIRECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

C.c:

Archivo.
PFPP/D/-U.I.F.A.

Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N - Ciudad Universitaria Tamburco
investigacionadministracion@unamba.edu.pe



Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiar mi camino, a mi asesora por la motivación, apoyo, enseñanza, orientación y guía que me brindo para poder culminar con este proyecto de investigación y seguir avanzando profesionalmente.



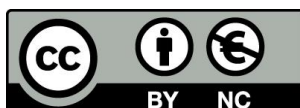
Dedicatoria

Se le dedico infinitamente este trabajo de investigación a mi madre Elsa y hermanos que me apoyaron con su motivación, amor, economía, que fruto de este esfuerzo es este trabajo de investigación lo cual estoy muy bendecido de tener una hermosa familia



Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una
universidad pública en Apurímac, 2024
Línea de investigación: Gestión Pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Enunciado del Problema	8
1.2.1 Problema general	8
1.2.2 Problemas específicos	8
1.2.3 Justificación de la investigación	8
1.2.3.1 Justificación teórica	8
1.2.3.3 Justificación metodológica	8
CAPÍTULO II	10
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	10
2.1 Objetivos de la investigación	10
2.2.1 Objetivo general	10
2.2.2 Objetivos específicos	10
2.2 Hipótesis de la investigación	10
2.2.3 Hipótesis general	10
2.2.4 Hipótesis específicas	11
2.3 Operacionalización de variables	12
CAPÍTULO III	13
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	13
3.1 Antecedentes	13
3.2 Marco teórico	16
3.2.1 Teorías relacionadas al capital intelectual	16
3.2.1.1 Capital intelectual	18
3.2.1.2 Dimensiones del capital intelectual	19
3.2.1.3 Capital intelectual como herramienta de gestión del conocimiento	20
3.2.1.4 Capital intelectual como factor del desempeño organizacional	20



3.2.2	Teorías relacionadas a la toma de decisiones	21
3.2.2.1	Toma de decisiones	22
3.2.2.2	Procesos en la toma de decisiones	23
3.2.2.3	Importancia de las decisiones	24
3.2.2.4	Las decisiones base en la administración estratégica	24
3.2.2.5	Factores influyentes en la toma de decisiones	25
3.2.2.6	La información en la toma de decisiones	25
3.3	Marco conceptual	26
CAPÍTULO IV		28
METODOLOGÍA		28
4.1	Tipo y nivel de investigación	28
4.2	Diseño de la investigación	28
4.3	Descripción ética de la investigación	28
4.4	Población y muestra	29
4.5	Procedimiento	30
4.6	Técnica e instrumentos	31
4.7	Análisis estadístico	33
CAPÍTULO V		35
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		35
5.1	Análisis de resultados	35
5.2	Contrastación de hipótesis	47
5.3	Discusión	53
CAPÍTULO VI		56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		56
6.1	Conclusiones	56
6.2	Recomendaciones	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		59
ANEXOS		63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables	12
Tabla 2 Población de docentes en el semestre académico 2024-II	29
Tabla 3 Muestra estratificada de docentes en el semestre académico 2024-II	30
Tabla 4 Estructura de del instrumento y su categorización	31
Tabla 5 Relación de jueces validadores de los instrumentos	32
Tabla 6 Fiabilidad del instrumento de la variable capital intelectual	32
Tabla 7 Fiabilidad del instrumento de la variable toma de decisiones	33
Tabla 8 Prueba de normalidad – Capital intelectual	33
Tabla 9 Prueba de normalidad – Toma de decisiones	34
Tabla 10 Distribución de frecuencias respecto al capital intelectual	35
Tabla 11 Distribución de frecuencias respecto al capital humano	36
Tabla 12 Distribución de frecuencias respecto al capital interno	38
Tabla 13 Distribución de frecuencias respecto al capital externo	39
Tabla 14 Distribución de frecuencias respecto a la toma de decisiones	40
Tabla 15 Distribución de frecuencias respecto a la comprensión del problema	42
Tabla 16 Distribución de frecuencias respecto a la identificación, ponderación y balanceo de alternativas de soluciones	43
Tabla 17 Distribución de frecuencias respecto a la implementación de la decisión	44
Tabla 18 Distribución de frecuencias respecto a la implementación de la decisión	46
Tabla 19 Correlación entre el capital intelectual con la toma de decisiones	48
Tabla 20 Correlación entre el capital humano con la toma de decisiones	49
Tabla 21 Correlación entre el capital interno con la toma de decisiones	51
Tabla 22 Correlación entre el capital externo con la toma de decisiones	52

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Distribución según el nivel del capital intelectual	35
Figura 2 Distribución según el nivel del capital humano	37
Figura 3 Distribución según el nivel del capital interno	38
Figura 4 Distribución según el nivel del capital externo	39
Figura 5 Distribución según nivel de toma de decisiones	41
Figura 6 Distribución según nivel de comprensión del problema	42
Figura 7 Distribución según nivel de identificación, ponderación y balanceo de alternativas de solución	43
Figura 8 Distribución según nivel de implementación de la decisión	45
Figura 9 Distribución según nivel de evaluación de la decisión	46
Figura 10 Correlación entre el capital intelectual con la toma de decisiones	48
Figura 11 Correlación entre el capital humano con la toma de decisiones	50
Figura 12 Correlación entre el capital interno con la toma de decisiones	51
Figura 13 Correlación entre el capital externo con la toma de decisiones	52

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo identificar si existe una relación entre el capital intelectual y la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública.

El estudio se centra en dos variables, Capital intelectual que está relacionado al conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que posee una persona u organización, y de acuerdo a la teoría la parte descriptiva se analizará el capital intelectual de los docentes tomando en cuenta el capital humano, capital estructural y capital relacional. Por otro lado, la segunda variable es la Toma de decisiones, es el proceso de seleccionar una opción entre varias alternativas, el análisis descriptivo de esta variable considerará las dimensiones comprende el problema, identifica, pondera y balancea las alternativas, elige y justifica la decisión, implementa la decisión y evalúa la decisión.

Este proyecto de investigación es propuesto porque el capital intelectual es un activo fundamental para las universidades, ya que representa el conocimiento, las habilidades y la experiencia de sus docentes. Mientras que la toma de decisiones efectiva, es esencial para el éxito de cualquier organización, incluyendo las universidades.

Comprender la relación entre el capital intelectual y la toma de decisiones puede ayudar a las universidades a mejorar la calidad de sus decisiones estratégicas, operativas y pedagógicas. Identificar las áreas en las que los docentes necesitan formación y desarrollo, y Crear una cultura de aprendizaje y colaboración en la universidad.

La ejecución de este proyecto se realizará a través de una investigación básica correlacional, con un enfoque cuantitativo. Se utilizarán dos escalas tipo Likert para medir el capital intelectual y la toma de decisiones de los docentes. La prueba inferencial que se utilizará será la de Spearman.

La población objetivo de este estudio son los docentes de una universidad. Se seleccionará una muestra aleatoria de docentes para participar en el estudio. Los instrumentos que se propone



son dos escalas tipo Likert para medir las variables del estudio. El análisis de datos se realizará utilizando la prueba de correlación de Spearman con el uso de la herramienta conocida como el software estadístico SPSS, sus resultados podrá sustentar si existe una relación entre el capital intelectual y la toma de decisiones.

Se espera que los resultados del estudio muestren una relación positiva entre el capital intelectual y la toma de decisiones. Se espera que los (directores, autoridades y jefes de oficina) con un mayor capital intelectual tengan una mejor toma de decisiones en diferentes áreas.



RESUMEN

La tesis toma como punto inicial que un alto nivel de capital intelectual implica una mejor toma de decisiones en cuanto a calidad y eficacia por parte de las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad. Por lo que se formuló el objetivo de determinar si existe relación entre el capital intelectual y de cada una de sus dimensiones (humano, interno y externo) con la toma de decisiones. La metodología de este proceso responde a una investigación básica, de diseño no experimental correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 175 docentes repartidos de manera proporcional a la cantidad de docentes de cada departamento académico. La encuesta fue la técnica utilizada para la recolección de los datos y el instrumento fue un cuestionario validado y fiable de acuerdo al coeficiente alfa de cronbach, cada una de las variables consideró una medición con escala tipo Likert, que paso por un proceso de recodificación de datos. La contrastación de la hipótesis se realizó con la prueba de confiabilidad de Spearman, que permitió llegar a la conclusión que el capital intelectual se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones ($p < 0.05$) y con un nivel de relación moderada ($Rho = 0.636$).

Palabras clave: *capital intelectual, toma de decisiones, docentes, universidad pública.*



ABSTRACT

The thesis takes as its starting point that a high level of intellectual capital implies a better decision making in terms of quality and efficiency by the authorities, directors and heads of offices of the university. Therefore, the objective of determining whether there is a relationship between intellectual capital and each of its dimensions (human, internal and external) with decision-making was formulated. The methodology of this process responds to a basic research, of a non-experimental correlational and cross-sectional design. The sample consisted of 175 teachers distributed proportionally to the number of teachers in each academic department. The survey was the technique used to collect the data and the questionnaire was a validated and reliable instrument according coefficient Alfa de cronbach, each of the variables determined by a measurement with a Likert-type scale, which went through a data recoding process. The hypothesis was tested using Spearman's reliability test, which led to the conclusion that intellectual capital is positively and significantly related to decision-making ($p < 0.05$) and with a moderate level of relationship ($Rho = 0.636$).

Keywords: *intellectual capital, decision-making, teachers, public university.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

A nivel internacional, el capital intelectual se ha convertido en un factor clave para la competitividad de las instituciones educativas. Según el Banco Mundial (2024), las universidades que invierten en la gestión de su capital humano, estructural y relacional mejoran significativamente sus procesos de innovación y toma de decisiones. Sin embargo, la UNESCO (2022) alerta que solo el 35% de las universidades en países en desarrollo utilizan de forma sistemática el conocimiento organizacional para optimizar sus decisiones estratégicas. Esta deficiencia impacta en la productividad académica y administrativa, al limitar la adaptación a entornos globales cambiantes y generar brechas en la calidad educativa. Además, la OCDE (2023) señala que la falta de una adecuada gestión del capital intelectual compromete la eficiencia institucional, particularmente en entornos donde la toma de decisiones está influenciada por estructuras jerárquicas, baja participación docente y escasa evaluación de resultados.

En América Latina, la situación es similar o incluso más crítica. De acuerdo con el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2025), solo el 28% de las universidades de la región emplean modelos estructurados para medir el capital humano y organizacional. Esta limitación genera un círculo vicioso en el que la toma de decisiones carece de base empírica y se fundamenta en criterios tradicionales, lo que restringe la capacidad de respuesta a las demandas del entorno (Atehortúa & Agudelo, 2019). Krause et al. (2021) Destacan que en países como Argentina, Bolivia, Colombia, México y Perú, las decisiones educativas implementadas presentan una baja efectividad debido a la escasa disponibilidad de información relevante, la falta de análisis estratégico y la débil formación del capital humano. Esto demuestra desigualdades estructurales y debilita la calidad de los servicios universitarios en la región.

En el Perú, el panorama es igualmente preocupante. Según la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2018), solo el 15% de las universidades



cuentan con mecanismos para evaluar sus activos intangibles. Este vacío impide la toma de decisiones informadas, particularmente en las universidades públicas, donde se observa una limitada inversión en investigación, capacitación docente y desarrollo institucional (Defensoria del Pueblo, 2019). Espinoza (2023) advierte que 47 universidades y 2 escuelas de posgrado podrían dejar de operar por no cumplir con los estándares mínimos de calidad, lo cual se relaciona directamente con la toma de decisiones inadecuadas y la escasa gestión del capital intelectual. Además, Vivar (2023) en su investigación pudo corroborar que de 90 colaboradores el 56.67% manifiestan un nivel medio y 36.7% bajo en cuanto a la toma de decisiones.

En Apurímac, la situación es aún más crítica. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), solo el 10% de los docentes universitarios participan en proyectos de investigación, evidenciando una baja valorización y aprovechamiento del capital humano. El Gobierno Regional de Apurímac (Gobierno Regional de Apurímac, 2021) reconoce que la falta de herramientas tecnológicas, metodologías modernas y sistemas administrativos eficientes dificulta la implementación de decisiones estratégicas. En este contexto, las universidades públicas locales presentan carencias significativas en las tres dimensiones del capital intelectual. El capital humano se ve debilitado por la escasa formación en habilidades sociales, valores éticos, experiencia profesional y capacidades pedagógicas (Chiavenato, 2013). En cuanto al capital interno, se observa una gestión deficiente de los sistemas administrativos e informativos, así como la ausencia de modelos organizacionales eficaces. El capital externo presenta una débil articulación con actores productivos y sociales, afectando la transferencia de conocimiento y la pertinencia académica.

En la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, se presenta problemas en la gestión del capital intelectual por parte de las autoridades, directores y jefes de oficina como consecuencia presenta deficiencia institucional como deficiencia en la toma de decisiones, se observa que el capital intelectual aún presenta un desarrollo desigual en sus tres dimensiones fundamentales. En lo que respecta al capital humano, las autoridades, directores y jefes de áreas no siempre complementan sus estudios de posgrado o especializaciones que potencien competencias altamente específicas. Presentan debilidades en sus capacidades para la toma de decisiones, liderazgo y resolución de conflictos, estas habilidades se manifiestan en niveles heterogéneos, especialmente en lo relativo a la gestión colaborativa y el liderazgo proactivo.



En la dimensión del capital interno, se persisten problemas estructurales como la concentración excesiva de procesos administrativos, la falta de coordinación entre oficinas y la ausencia de herramientas tecnológicas integradas al manejo de información. Estas deficiencias afectan la fluidez de la toma de decisiones.

Respecto al capital externo, se evidencia una limitada articulación con el entorno debido a la escasa participación de las autoridades directores y jefes de oficina en redes académicas, la débil gestión de convenios interinstitucionales esta desconexión reduce la capacidad de respuestas de la universidad ante los cambios socioeconómico.

En cuanto al proceso de toma de decisiones, se identifica un nivel funcional que depende, en gran medida, de la experiencia individual de las autoridades, directores y jefes de oficina. Las decisiones se toman con base en percepciones inmediatas más que en evidencias técnicas o análisis crítico e información suficiente. Se comprende el problema en algunas ocasiones, las autoridades directores y jefes de oficina no logran identificar de forma completa la raíz de las dificultades ante el bajo rendimiento académico en ciertas carreras, se atribuye el problema a la falta de estudio de los estudiantes sin considerar la falta de materiales o factores de sobrecarga de docentes. Identifica pondera y balancea alternativas de solución no siempre se analizan todas las opciones posibles ni valoran sus ventajas y desventajas frente a la sobrecarga de trámites administrativos, se opta por contratar más personal, sin ponderar opciones como la digitalización de procesos. . Elige e implementa la decisión las decisiones se eligen de forma apresurada y se implementa sin una planificación detallada se cambia un software administrativo sin capacitar previamente al personal, lo que provoca retrasos y errores en los tramites. Evalúa la decisión rara vez se hace seguimiento sistemático para verificar si realmente se solución el problema tras adquirir nuevos equipos de laboratorio no se verifica si estos están siendo utilizados de forma óptima.

La falta de sistematización en el proceso decisional compromete la eficacia de la gestión institucional, limitando el logro de objetivos estratégicos y afectando la capacidad de respuesta ante los desafíos educativos contemporáneos. Esta situación pone en evidencia la necesidad urgente de fortalecer el capital intelectual y de institucionalizar mecanismos técnicos y participativos que respalden una toma de decisiones más informada, coherente y orientada al desarrollo organizacional sostenible.



1.2 Enunciado del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué nivel de relación existe entre el capital humano con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024?
- ¿Qué nivel de relación existe entre el capital interno con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024?
- ¿Qué nivel de relación existe entre el capital externo con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024?

1.2.3 Justificación de la investigación

1.2.3.1 Justificación teórica

Los hallazgos derivados de la investigación servirán de base para proponer perspectivas novedosas sobre capital intelectual y toma de decisiones, que podrían integrarse al campo epistemológico ya que demostrarían, a través de un enfoque cuantitativo, la relación entre ambas variables (capital intelectual y toma de decisiones). Desde la perspectiva de los docentes.

1.2.3.3 Justificación metodológica

El aporte resultante de la implementación del proyecto es el desarrollo de procedimientos, técnicas y herramientas para la recolección de datos requeridos para el estudio, incluyendo la creación de una escala Likert como instrumento de medición para cada variable investigada, debidamente validada y estadísticamente confiable. Estos dispositivos

pueden ser empleados para ampliar la comprensión o para llevar a cabo investigaciones de carácter aplicado.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.2.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el capital intelectual y la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024.

2.2.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de relación entre el capital humano y la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024.
- Determinar el nivel de relación entre el capital interno y la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024.
- Determinar el nivel de relación entre el capital externo y la toma en decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024.

2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.3 Hipótesis general

El capital intelectual se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.



2.2.4 Hipótesis específicas

- El capital humano se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.
- El capital interno se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024.
- El capital externo se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes de una universidad pública en Apurímac, 2024.



2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Recodificación
Capital intelectual Es un recurso que no es tangible, viene a ser un activo intangible que a través de la experiencia, desarrollo e inversión se convirtió en conocimiento para una institución (Chiavenato, 2013).	Capital humano	Habilidades para actuar	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Dimensiones
		Educación		Muy bajo [7-12]
		Experiencia		Bajo [13-18]
		Valores		Intermedio [19-23]
	Capital interno	Habilidades sociales		Alto [24-29]
		Conceptos		Muy alto [30-35]
		Modelos		Variable
		Patentes		Muy bajo [21-37]
		Sistema administrativo		Bajo [38-54]
		Sistema informativo		Intermedio [55-71]
Toma de decisiones Se refiere a la decisión de elegir una opción menos arriesgada con el propósito de solucionar un problema o conflicto, la cual se alcanza tras un proceso de reflexión y consideración de varias alternativas (Molina, 2019)	Capital externo	Relaciones con clientes y proveedores	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto [72-88]
		Resuelve conflictos		Muy alto [89-105]
	Comprende el problema	Percibe el problema		Dimensión
		Identifica el problema		Muy bajo [5-8]
		Analiza la información		Bajo [9-12]
		Busca información		Intermedio [13-17]
	Identifica, pondera y balancea las alternativas de solución	Reconoce, analiza y sopesa cursos de acción		Alto [18-21]
		Evalúa los resultados y consecuencias de cada uno de los cursos de acción		Muy alto [22-25]
		Informan decisiones		Variable
	Elige e implementa la decisión	Establece estrategias		Muy bajo [20-35]
		Supervisión		Bajo [36-51]
	Evalúa la decisión	Identifica el alcance de la decisión		Intermedio [52-68]
		Identifica la efectividad de la decisión		Alto [69-84]
		Mejora continua		Muy alto [85-100]

Nota. Las dimensiones son consideradas tomando en cuenta el marco teórico.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

a) Internacionales

Uno de los antecedentes más relevantes en torno al estudio del capital intelectual y su vinculación con el desempeño organizacional en el sector público es el desarrollado por Pedraza et al. (2021), realizaron un estudio sobre la relación entre el capital intelectual y el desempeño organizacional en una Auditoría Superior de Estado. Desde un enfoque teórico del capital intelectual y bajo un método deductivo, se aplicaron 84 cuestionarios al personal de la institución. El estudio tuvo un diseño no experimental, transversal, y descriptivo. Los resultados mostraron que tanto el capital humano como el capital estructural se relacionan de manera positiva y significativa con el desempeño organizacional. En el capital humano, un 88.8% de los encuestados consideró importante que los empleados cuenten con experiencia, el mismo porcentaje valoró la posesión de competencias para el cargo, un 86.2% destacó la necesidad de afrontar dificultades de forma eficiente, y un 96.3% indicó la importancia de ofrecer un servicio de calidad. El estudio concluye que es necesario implementar estrategias de gestión del talento humano y los recursos organizacionales-tecnológicos, ya que estos activos intangibles son fundamentales para mejorar los procesos de fiscalización y rendición de cuentas en el sector público. Este antecedente es particularmente pertinente, ya que permite comprender cómo el capital intelectual, especialmente el capital humano y estructural, puede incidir en la eficacia de las decisiones organizacionales.

Un estudio relevante relacionado con el capital intelectual en el ámbito universitario fue realizado por Romero-Carazas et al. (2024), cuyo objetivo fue determinar las diferencias en la gestión del conocimiento y el capital intelectual según edad, sexo y tiempo de servicio en docentes de la Universidad Peruana Unión, durante el año 2022. El enfoque metodológico fue cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 192 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada. Los resultados mostraron que no existen diferencias significativas en la gestión del



conocimiento respecto a los factores sociodemográficos (sexo, edad y años de servicio). Sin embargo, en cuanto al capital intelectual, sí se encontraron diferencias significativas en relación con el tiempo de permanencia en la organización. El promedio general del capital intelectual fue de 163.27 con una desviación estándar de 23.586. Por dimensiones: el capital humano tuvo una media de 28.13 (DE = 3.813); el capital estructural, 63.91 (DE = 9.913); el capital relacional, 51.48 (DE = 7.953); y el capital tecnológico, 19.75 (DE = 3.586). Además, se comprobó la normalidad de los datos, ya que los valores de asimetría y curtosis se ubicaron entre -1.5 y 1.5. Este estudio aporta evidencia empírica sobre la relación entre las variables sociodemográficas y las dimensiones del capital intelectual, destacando la importancia del tiempo de servicio como factor diferencial, lo que resulta relevante para el presente estudio enfocado en la percepción docente del capital intelectual en contextos universitarios públicos.

Sánchez et al. (2021) en su artículo científico “Caracterización del capital intelectual en las universidades públicas” se formuló el objetivo de caracterizar y comparar el capital intelectual en las universidades mexicanas. Estudio basado en una investigación descriptiva comparativa, los datos fueron recogidos a través de la encuesta utilizando un cuestionario aplicada a 102 docentes investigadores de cuatro universidades basadas al capital humano, estructural y relacional, permitiendo llegar con la realización del constructo que respecto al capital humano se concluye que existen diferencias significativas entre la UAT en comparación UADY como a la UACoah. Es relevante indicar que la UAT el alto nivel alcanzado en su capital humano por los profesores a tiempo completos que es mayor al 50% de la UACY y el que tiene menor nivel es la UACoah con solo 22% de sus docentes. Respecto al capital estructural el comportamiento es similar al del capital humano, esta diferencia significativa se basa en el saber hacer de la UAT que es mayor al de UADY y UACoah, mientras el más bajo nivel sobre capital estructural es la UANL. El capital relacional es el menos desarrollado por los docentes reflejando que es muy escaso la interrelación de la universidad con los actores de la sociedad, tal vez por la falta de investigaciones que busquen disminuir los problemas o brechas sociales.



b) Nacionales

Espejo (2020) en su tesis de maestría “Toma de decisiones y gestión universitaria en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes” formuló el objetivo de ver la relación existente entre la toma de decisiones y la gestión universitaria, pero en su primer análisis ‘recae en una estudio de análisis descriptivo sobre la toma de decisiones, generando conocimiento básico del comportamiento de la variable a partir del procesamiento de los datos obtenidos a través de la encuesta utilizando un cuestionario validado y fiable, aplicado a 68 individuos del personal administrativo permitiéndole dar a conocer que el 58.8% de esta muestra considera que las decisiones tienen un proceso de nivel regular y un 32.4% señala que este proceso es deficiente y solo un 8.8% indica que es eficiente.

Amarsifuen (2023) en su tesis de maestría “Estilos de Liderazgo y toma de decisiones en docentes de una Universidad Trujillana, 2021” se formuló el objetivo de establecer la relación existente entre el liderazgo y la toma de decisiones. Este estudio se basó en una investigación básica de enfoque cuantitativo y correlacional, pero el análisis de la variable toma de decisiones fue descriptivo, y que necesito datos de 20 individuos docentes considerados como la muestra que participaron en la encuesta llenando el cuestionario validado y fiable. El procesamiento y análisis de estos datos le permite afirmar que el total de los docentes que participaron en la investigación no tienen un nivel adecuado para tomar decisiones adecuadas y tampoco para tomarla aun si estas resultaran ser inadecuadas, indicando que posiblemente los docentes no tienen poder de decisión muy a pesar de ejecutar acciones.

Nauca y Chávarry (2020) en su artículo científico “Inteligencia estratégica para la toma de decisiones gerenciales” cuyo objetivo fue proponer un modelo de inteligencia estratégica para la toma de decisiones gerenciales. Este estudio se centra en una investigación práctica o aplicada dentro de un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 16 docentes de dos universidades de la ciudad de Chiclayo a quienes se les aplicó un instrumento validado y fiable, y a partir del cual pudo identificar que el 50% de los sujetos de la muestra están totalmente de acuerdo de que las decisiones que se toman son exitosas, y el otro 50% de la muestra solo está de acuerdo y asegura que esto se debe a que se toma en cuenta el talento humano y la adecuada formulación de estrategias y tecnologías. Además, señala que las decisiones adecuadas no se toman bajo riesgo por presión de tiempo o incertidumbre, porque existe mayor probabilidad de no



obtener los resultados esperados, indicando que para ello es importante la información gerencial validada.

Deker (2024) en su tesis doctoral “Capital intelectual, clima organizacional y producción científica de la universidad pública. Ucayali, 2023” cuyo objetivo fue determinar el nivel de influencia del capital intelectual y el clima organizacional sobre la producción científica. Este estudio se basa en una investigación básica de nivel explicativa y diseño no experimental transversal, la muestra considerada fue de 90 docentes a quienes se le aplicó un cuestionario para el análisis descriptivo de la variable capital intelectual, cuyos datos fueron procesados y analizados en bases a los resultados de frecuencia absoluta y relativa, obteniendo como resultado que existe una debilidad en cuanto al nivel de capital intelectual porque se demuestra que el 10% de los docentes presentan un bajo nivel de este capital, es decir que carecen de habilidades, competencias y conocimientos que aporten a los procesos universitarios, un 46% presenta un nivel regular, y solo un 44% su nivel es óptimo y que podría contribuir al desarrollo adecuado de los procesos.

c) Nacionales

No se lograron encontrar estudios en ambas variables de estudio a nivel regional o local

3.2 Marco teórico

3.2.1 Teorías relacionadas al capital intelectual

a) Teoría de recursos y capacidades

Tres fueron quienes dieron inicio a esta propuesta, que se basa en el concepto de heterogeneidad organizacional, postulando que cada una puede desarrollar su estrategia en función de sus recursos disponibles para generar beneficios a partir de una mayor eficiencia. Cada organización posee un conjunto único de recursos derivados de su historia, suerte y decisiones pasadas, que puede aprovechar para lograr una ventaja competitiva. La sostenibilidad de esta ventaja competitiva conducirá a su vez a la rentabilidad a largo plazo de la organización. Es importante considerar que no todos los recursos que la entidad posee o controla poseen un nivel equivalente de importancia estratégica. En ocasiones, ciertos recursos pueden ser considerados de mayor importancia que otros, siendo los intangibles un ejemplo de esta situación. Según los defensores de esta teoría, los activos intangibles desempeñan un papel fundamental como impulsores de la



ventaja competitiva. Por tanto, la teoría basada en los recursos aclara la importancia de los recursos intangibles. Estos recursos pueden constituir una fuente sostenible de ventaja competitiva. Para lograr esto, estos recursos deben poseer valor, rareza, inimitabilidad e insustituibilidad (Wernerfelt, 1984; Rumelt, 1984; Barney 1986).

Entonces se puede señalar que esta teoría se centra en la gestión del conocimiento y el valor intangible de una organización, teniendo en cuenta elementos como el capital humano, interno y externo, la importancia de reconocer y gestionar los activos intangibles de una institución educativa, como el conocimiento, las habilidades y las relaciones, para mejorar los procesos de toma de decisiones y el desempeño organizacional. Se propone que una comprensión amplia del capital intelectual puede ejercer un impacto positivo en la planificación estratégica y las decisiones sistemáticas de una organización.

b) Teoría de las capacidades dinámicas

Esta se considera importante dentro del capital intelectual, la propuesta por Teece (1987) quien señala que las capacidades dinámicas muestran la habilidad de la empresa para integrar, construir y reconfigurar competencias internas y externas en dirección a los cambios ambientales rápidos. El término dinámico se refiere a la capacidad de renovación de competencias, así como al logro en relación con ambientes cambiantes de negocio; ciertas respuestas innovadoras son requeridas cuando el tiempo de mercado y ritmo son críticos, la apreciación del cambio tecnológico es rápido, y la naturaleza de futuras competencias y de mercados difíciles de determinar. El término capacidades enfatiza el rol clave de la gestión estratégica en adaptar, integrar y reconfigurar apropiadamente habilidades externas e internas, recursos y competencias funcionales en relación a los requerimientos del ambiente cambiante.

Se puede indicar que las capacidades dinámicas son primordiales en el ámbito del capital intelectual, dado su énfasis en la adaptabilidad y la innovación dentro de un entorno organizacional dinámico. Su concepto enfatiza la importancia de la capacidad de la entidad para evolucionar y reconfigurarse en respuesta a los rápidos cambios ambientales y tecnológicos. Este concepto subraya la necesidad

de que las organizaciones comprendan y aprovechen eficazmente sus recursos internos y externos para seguir siendo competitivas.

Se puede destacar que las capacidades dinámicas son cruciales para que las organizaciones aprovechen al máximo su capital intelectual. Las organizaciones que se ajustan con celeridad a las transformaciones del entorno objetivo y capitalizan las ocasiones que surgen, tienen la posibilidad de elevar su desempeño y sostener una ventaja competitiva duradera. Además, se enfatizaría la importancia de la gestión estratégica en este procedimiento, ya que implica la capacidad de los líderes para identificar y aprovechar las capacidades centrales de la organización, así como para incorporar nuevas habilidades y recursos según sea necesario para abordar los desafíos planteados por el entorno en evolución.

3.2.1.1 Capital intelectual

Perales (2017) señala que el capital intelectual está referido a los valores o beneficios como activos intangibles presentes en cualquier organización. Asimismo, Matricano (2018) indica que este recurso incluye el conocimiento, la experiencia y la capacidad de crear valor que poseen las personas. Para Scarabino et al. (2007) es la diversidad de recursos intangibles dentro de una organización, recurso indispensable para crear valor en el presente y futuro.

Mercado et al. (2016) define aporte valioso a la gestión universitaria, argumentada por la capacidad de hacer cambios respecto al modelo universitario tradicional, teniendo en cuenta que la sociedad recurre a opciones más flexibles como las universidades emprendedoras y sostenibles, desarrollando una gestión de activos que permite el control de recursos y habilidades intangibles.

Asimismo, el capital intelectual, es un recurso que no es tangible, viene a ser un activo intangible que a través de la experiencia, desarrollo e inversión se convirtió en conocimiento para una institución (Chiavenato, 2013).

De acuerdo a los conceptos antes mencionados sería importante considerar una definición integral sobre el capital intelectual que incluya conocimiento

tácito y explícito en el caso del contexto universitario de los miembros de la comunidad universitaria (docentes, administrativos y estudiantes). Así también, considerar la experiencia basada en las habilidades prácticas acumuladas en el tiempo, de esta manera que la suma del conocimiento y la experiencia práctica genere productos, servicios y soluciones para satisfacer las necesidades no solo de los usuarios sino también de la comunidad de manera que conduzca a tener una cultura institucional basada en valores, creencias, actitudes y comportamientos que comparten los integrantes de la comunidad universitaria.

3.2.1.2 Dimensiones del capital intelectual

a) Capital humano

Esta referido a las habilidades de las personas para poder actuar en determinadas situaciones (Chiavenato, 2013). Según García et al. (2012) es definido como las experiencias y el compromiso que tienen los colaboradores, haciendo frente a sus habilidades que utilizan en las organizaciones. Para Becker (1967) es el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por la acumulación de conocimientos generales o específicos, es decir tiene un carácter acumulativo.

b) Capital interno

Referido a los conceptos, modelos, patentes, sistemas administrativos e informativos, creado por las personas y utilizados por las organizaciones (Chiavenato, 2013). Para Flores et al. (2020) es definido como el conocimiento que la organización internaliza y que se queda en ella, aun cuando los individuos que lo generaron la abandonen. En este sentido, Bontis (2002) puntualiza al capital interno como la característica intangible y que pertenece a la organización es decir que es todo lo que queda en la oficina cuando los empleados se van a casa.

c) Capital externo

Considera las relaciones con clientes y proveedores, depende de la forma en que la organización soluciona y ofrece soluciones a los problemas (Chiavenato, 2013). Al respecto, Fernández et al. (2022) considera que



es el conjunto de conocimientos relacionales que asume una organización con su entorno, establecido con sus clientes, proveedores y todos los que tienen un vínculo con la organización. Asimismo, Delgado-Verde et al. (2011) considera que el capital externo consigue un valor e instituye una base de conocimientos que son inevitable para poder cumplir las actividades de una manera más eficaz y eficiente en la empresa, tomando en cuenta la oportunidad que puede generar estos vínculos externos, para desarrollar ventajas y beneficios en la organización.

3.2.1.3 Capital intelectual como herramienta de gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es un proceso capaz de convertir la información y los activos de conocimiento en valor duradero (Tasmin & Yap, 2010). Este tipo de gestión se enmarca dentro del enfoque de la economía del conocimiento, entonces al estar vinculado el capital intelectual a activos intangibles del conocimiento y experiencia práctica constituye una herramienta que a pesar de no ser cuantificados pueden ser transformados en productos que den valor generando ventaja competitiva. Al respecto, Pablo (2008) en el sentido de que el capital intelectual es herramienta poderosa porque se refiere a la suma de todos los conocimientos que los empleados tienen en una organización permitiéndoles tomar decisiones acertadas, y obtener la organización una ventaja competitiva. Un aporte inicial y muy importante que conduce a sostener que el capital intelectual es una herramienta para la gestión del conocimiento, cuando se convierte en un recurso gestionado adecuadamente, puede generar una ventaja competitiva sostenible es lo mencionado por Bontis (2000) .

3.2.1.4 Capital intelectual como factor del desempeño organizacional

Es fundamental tener en claro que el capital intelectual corresponde principalmente al conocimiento internalizado y a las capacidades organizacionales, por lo que lo principal es desarrollar estrategias sobre cómo se transmite el conocimiento en los medios para que los socios puedan usarlo de manera ética y responsable. Desarrollar estrategias para beneficiar a la organización y convencer a los empleados de que sus contribuciones son únicas y pueden respaldar mejoras operativas, técnicas y de gestión. De

esta manera, se puede observar que este aspecto relacionado con el capital intelectual es un factor determinante para que los miembros de una organización tengan un buen desempeño (Fernández et al., 2022).

3.2.2 Teorías relacionadas a la toma de decisiones

a) Teoría de la racionalidad de Herbert Simon

Se ha empleado para explicar el proceso mediante el cual los individuos toman decisiones en un entorno con restricciones temporales y de recursos. Esta teoría se ha empleado en una variedad de disciplinas, incluidas la economía, la psicología y la sociología. Esta teoría se ha empleado para entender cómo los individuos racionalizan y toman decisiones en contextos caracterizados por limitaciones tanto de tiempo como de recursos. Esta teoría ha ejercido una influencia considerable en los procesos de toma de decisiones de los individuos y sigue siendo un tema de considerable interés en la investigación científica (Durán, 2023).

Se puede señalar que, la aplicación de la teoría de la toma de decisiones en entornos caracterizados por limitaciones temporales y de recursos ha demostrado ser fundamental para dilucidar cómo los individuos enfrentan desafíos intrincados en diversos campos de estudio. Esta teoría ha facilitado el desentrañamiento de los procesos cognitivos y conductuales que subyacen a la toma de decisiones en circunstancias restringidas. En sociología, ha facilitado la comprensión de la dinámica organizacional y los procesos colectivos de toma de decisiones de individuos y grupos dentro de contextos sociales intrincados.

Esta teoría ha sido descriptiva, proporcionando directrices para mejorar la eficiencia y la eficacia en la toma de decisiones. La constante pertinencia y utilidad de esta teoría reflejan su duradero impacto en la comunidad de la investigación científica, así como su significativa relevancia para afrontar y abordar los desafíos prácticos del mundo contemporáneo. La amplia influencia y la continua evolución de la teoría de la toma de decisiones la convierten en un vibrante campo de estudio de interés duradero en la investigación científica.

b) Teoría de decisiones de Peñaloza

La teoría de la decisión de Peñaloza (2010) examina la manera en que los individuos toman decisiones en diversos escenarios. De acuerdo a esta teoría, se

analiza el proceso mediante el cual individuos realizan evaluaciones y seleccionan entre distintas opciones en situaciones caracterizadas por la presencia de incertidumbre, riesgo y limitaciones tanto temporales como de recursos.

Esta teoría se enfoca en examinar diversos aspectos, tales como:

Alternativas de evaluación: Analiza el proceso mediante el cual los individuos deliberan sobre las distintas opciones a su disposición antes de adoptar una elección determinada.

Factores influyentes: este estudio se centra en explorar una variedad de factores internos y externos que pueden afectar el proceso de toma de decisiones.

Estrategias de toma de decisiones: detalle las tácticas cognitivas y conductuales que emplean los individuos para tomar decisiones óptimas en circunstancias desafiantes.

La influencia de la incertidumbre: examina los efectos de la incertidumbre y la falta de información en el proceso de toma de decisiones y las elecciones realizadas. La teoría de la decisión de Peñaloza ofrece un marco para comprender cómo los individuos enfrentan y resuelven problemas de decisión en escenarios complejos y dinámicos.

3.2.2.1 Toma de decisiones

El proceso de toma de decisiones es un enfoque sistemático que implica recopilar información, evaluar opciones y, en última instancia, llegar a una decisión final (Laoyan, 2024). Para Chiavenato (2000), la toma de decisiones constituye la piedra angular de la responsabilidad en la gestión administrativa. Se entiende como el procedimiento mediante el cual se determina un curso de acción a seguir entre diversas opciones o posibilidades para abordar distintas situaciones en diversos ámbitos, tales como los entornos empresarial, laboral, económico, familiar, y personal, entre otros. También puede entenderse como un proceso que se puede percibirse como una práctica habitual o, alternativamente, en un marco

económico simplista, como una asignación eficiente de recursos (Vidal, 2012).

Además, la decisión está referida a la elección de una opción menos arriesgada con el propósito de solucionar un problema o conflicto, la cual se alcanza tras un proceso de reflexión y consideración de varias alternativas (Molina, 2019)

3.2.2.2 Procesos en la toma de decisiones

La toma de decisiones se refiere a la serie de operaciones que abarcan los pasos desde la identificación de una situación que requiere una decisión hasta su adopción e implementación. Dado que la toma de decisiones es un proceso dinámico, sus dimensiones de acuerdo a Molina (2019) son:

a) Comprende el problema

Es la etapa inicial en la toma de decisiones implica la identificación o percepción del tema en cuestión, lo que implica esencialmente el reconocimiento de una preocupación bioética. El discernimiento y la comprensión de la dimensión ética subyacente en un escenario de atención se identifican como sensibilidad ética, y es un elemento vital para dar inicio este proceso.

b) Identifica, pondera y balancea las alternativas de solución

El segundo paso en el proceso de toma de decisiones implica identificar, evaluar y equilibrar las posibles soluciones. Es crucial abordar el dilema ético y moral a través de un proceso de análisis reflexivo, consideración deliberada, toma de decisiones y evaluación exhaustiva de las justificaciones para una acción específica, con el propósito de discernir cuál de las opciones disponibles se muestra como la más éticamente favorable. Se sostiene que la complejidad de las decisiones éticas radica en la consideración de diversas alternativas, resultados inciertos a largo plazo y la evaluación de beneficios, costos económicos, cumplimiento legal, impacto social y consideraciones personales múltiples. Al igual que metas y motivaciones diversas, que frecuentemente entran en conflicto.



c) Elige e implementa la decisión

El tercer paso implica seleccionar una decisión y proporcionar una justificación para ejecutar la decisión evaluándolo moralmente y reflexionando sobre la pregunta: ¿Cómo llegué a esta decisión?, ¿Qué normas y valores estaban implicados? Y desarrollar un plan de acción delineando estrategias para su implementación, considerando obstáculos potenciales y estableciendo metas y cronogramas específicos.

d) Evalúa la decisión

El cuarto paso consiste en evaluar la decisión. El objetivo es evaluar la eficacia del curso de acción elegido como herramienta de toma de decisiones para resolver la situación, así como identificar oportunidades de mejora surgidas de la experiencia vivida para potenciar el proceso de la decisión

3.2.2.3 Importancia de las decisiones

Destaca la importancia de las decisiones como un elemento clave en la gestión organizacional , ya que estas determinan el rumbo y los resultados de una institución, está influenciada por factores como el entorno , la información disponible , la experiencia y la cultura organizacional (Cardozo, 2011).

3.2.2.4 Las decisiones base en la administración estratégica

La teoría señala que la decisión se enfoca en el proceso dentro de la organización que contribuye a los decisores a analizar opciones y tomar decisiones. Las organizaciones usan teoría de decisión para estrategias efectivas. Al usar datos, los responsables pueden mejorar la toma de decisiones y el rendimiento organizacional. La teoría de la decisión ayuda a comprender cómo las decisiones afectan a las a las entidades. Entendiendo mejor el proceso, orientando a diseñar estrategias más efectivas para mejorar el rendimiento. La teoría de la decisión es clave en la administración para tomar decisiones informadas y mejorar el rendimiento de la empresa. Los principios basados en datos ayudan a las empresas a tomar decisiones inteligentes para alcanzar sus objetivos a largo plazo.



3.2.2.5 Factores influyentes en la toma de decisiones

Castillero (2019) afirma que muchos factores diversos influyen al tomar decisiones. La motivación del individuo es crucial para resolver problemas y tomar decisiones exitosas. Habla sobre las repercusiones de decidir o no decidir.

La autoconfianza y la creencia en el control propio son importantes para tomar decisiones con éxito. La confianza en tomar decisiones y actuar aumenta al verse competente para hacerlo. Las expectativas sobre los resultados influyen en nuestras elecciones. La evaluación de costos y beneficios influye en nuestras decisiones. Al elegir una opción, se excluyen las demás con sus posibles consecuencias.

Es importante considerar los sesgos cognitivos al interpretar la realidad y tomar decisiones. Las emociones son importantes también. Es crucial evaluar las posibles consecuencias de nuestras acciones. Es importante considerar el estado emocional al tomar decisiones, ya que influye en cómo se elige entre diferentes alternativas.

El miedo puede causar respuestas apresuradas, dificultades para decidir, estrés y ansiedad. Algunas enfermedades y lesiones pueden afectar la capacidad de pensar y decidir, causando complicaciones por la alteración del proceso mental. En el medio ambiente, debemos considerar la influencia del entorno. Nuestra vida, cultura, educación y relaciones influyen en cómo tomamos decisiones.

3.2.2.6 La información en la toma de decisiones

La toma de decisiones estratégicas es el proceso en el que la alta dirección de una organización elige acciones para abordar desafíos internos y externos. Estas decisiones permiten coordinar recursos y capacidades para lograr metas, objetivos y estrategias, facilitando un desarrollo continuo en la planificación estratégica de la organización. La cooperación entre miembros del equipo es crucial para desarrollar cognición de equipo y colaborar en la toma de decisiones estratégicas. Las fuentes estratégicas permiten vigilar el entorno y la organización. Estas características son

informativas. El riesgo, la incertidumbre y la sobrecarga informativa están vinculados a la cantidad y calidad de la información utilizada en el proceso. La información clave influye en los procesos de decisión al considerar variedad, acceso e interpretación de fuentes estratégicas. Tomar decisiones correctas necesita información simple, oportuna, confiable y accesible. Estas cualidades presentan un desafío para los tomadores de decisiones (Rodríguez & Pinto, 2018).

3.3 Marco conceptual

- a) **Alternativa.** Se refiere a una alternativa o contingencia que surge al enfrentarse a dos o más opciones, otorgando la facultad de elegir entre ellas. Dentro del marco de la resolución de problemas, una opción viable se refiere a una solución potencial o un enfoque que podría ser evaluado con el fin de abordar y solventar una situación problemática.
- b) **Capital.** Este concepto abarca los conocimientos, habilidades, experiencias y competencias que poseen los individuos dentro de una organización.
- c) **Comprender.** Implica la exigencia de tener un conocimiento exhaustivo y minucioso de los problemas o conflictos que repercuten en la organización.
- d) **Decisión.** Es la decisión tomada en relación a una situación de incertidumbre o a un problema con múltiples opciones.
- e) **Evaluar.** Esto implica un examen y análisis exhaustivos del impacto y los resultados de la decisión para determinar su alineación con los objetivos previstos y obtener ideas para proyectos futuros.
- f) **Implementar.** Se refiere al conjunto de actividades y pasos necesarios para transformar una decisión en logros concretos. Esto abarca la programación, distribución de recursos, realización de actividades, supervisión y modificaciones conforme sea pertinente.
- g) **Ponderar.** Implica la asignación de pesos específicos a cada criterio de evaluación en función de su importancia relativa, con el fin de lograr una comparación equilibrada y justificada de las diferentes opciones disponibles.



- h) Problema.** Es una circunstancia o estado que obstaculiza la consecución de metas, dificulta la operatividad eficiente, o genera desviaciones desfavorables en relación con los planes y previsiones.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

La investigación se sustentó metodológicamente en un tipo de investigación básica, según Arotoma (2007) esta se enfoca en la generación de conocimiento sin la necesidad de tener que dar soluciones prácticas.

El nivel de investigación fue correlacional, de acuerdo con Sánchez (2019) este alcance busca definir la relación que puede existir entre dos o más variables, sea esta negativa o positiva.

En base a este sustento la investigación busca generar conocimiento para dar a conocer si existe o no relación significativa entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes universitarios

4.2 Diseño de la investigación

Esta investigación está ubicada dentro de un diseño no experimental transversal, para Pino (2018) este diseño no busca manipular las variables, sino que su estudio se basa en el estado natural o sin modificación de las variables en estudio. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) considera que un diseño de corte transversal es aquella que permite el recojo de los datos en un solo momento. En este sentido, el estudio se enmarcó inicialmente en hacer un análisis descriptivo tal y como se está presentando el comportamiento de la variable capital intelectual y toma de decisiones, para luego identificar si entre ambas existe la relación o no.

4.3 Descripción ética de la investigación

La investigación que se propuso, considera aspectos éticos para su formulación y ejecución, dentro de estos tenemos, respetar las ideas o conocimiento generado por autores a través de las citas y referencia en normas de redacción APA. Por otro lado, la participación de los



individuos de la muestra fue previo a su consentimiento informado. Los datos obtenidos no serán manipulados ni los resultados.

4.4 Población y muestra

Pino (2018) señala que la población es el total de sujetos u objetos que se encuentran en una unidad de análisis. Por esta razón, la población que se consideró en la investigación es el total de docentes ordinarios y contratados en el semestre 2024-I en los diferentes departamentos académicos de la universidad.

Respecto a la muestra considerando que es una porción representativa de la población (Anderson y otros, 2019). Para determinar el tamaño de muestra se recurrió a la técnica probabilística estratificada considerando que tenemos cantidades heterogéneas en cada una de las escuelas profesionales.

Tabla 2

Población de docentes en el semestre académico 2024-II

Departamento Académico	Nombrados	Contratados	Total	%
Ingenierías	77	63	140	43.7
Ciencias Básicas	20	27	47	14.7
Administración	25	25	50	15.6
Veterinaria	23	7	30	9.4
Educación y Ciencia	20	13	33	10.3
Política				
Humanidades	9	11	20	6.3
Total	174	146	320	100

Nota. Población de la investigación, tomando en cuenta la población de estudio que son los docentes del 2024-II. Fuente: Recursos humanos

Para determinar el tamaño de la muestra se procedió a utilizar la ecuación para poblaciones finitas que a continuación se detalla:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 320}{(0.05)^2 (320 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 175 \text{ docentes}$$



Donde:

n: Muestra = 175 docentes

N: Población = 320 docentes

p: Probabilidad a favor = (0.5)

q: Probabilidad en contra = (0.5)

z: Nivel de confianza = (95% = 1.96)

e: Error de muestra = (0.05)

Tabla 3

Muestra estratificada de docentes en el semestre académico 2024-II

Departamento Académico	Población		Muestra estratificado
	f	%	
Ingenierías	140	43.7	77
Ciencias Básicas	47	14.7	26
Administración	50	15.6	28
Veterinaria	30	9.4	16
Educación y Ciencia Política	33	10.3	18
Humanidades	20	6.3	11
Total	320	100	175

Nota. Muestra estratificada, tomando en cuenta la población de estudio que son los docentes del 2024-II. Fuente: Recursos humanos

4.5 Procedimiento

La investigación científica se respetó el procedimiento ordenado con la finalidad de poder alcanzar los objetivos formulados de manera que se evita la presencia de cualquier factor que pueda ocasionar una alteración o intervención no deseada, en este sentido, el procedimiento a seguir es:

- Elaboración de los instrumentos de investigación para cada una de las variables tomando en consideración que el estudio se centra en un contexto universitario y que es los docentes quienes proporcionaron los datos.
- El instrumento paso por dos etapas de evaluación, una primera conocida como validación por expertos, donde se buscó que tres especialistas en la administración evaluaran si el instrumento va a permitir registrar los datos necesarios para alcanzar los objetivos. La segunda evaluación es estadística, la que se realizó después de la

validación, con datos obtenidos de una prueba piloto y procesadas con la prueba de confiabilidad de cronbach.

- Al cumplir estas dos evaluaciones, los instrumentos fueron utilizados para recopilar los datos de la muestra.
- Los datos obtenidos fueron procesados y analizados para alcanzar los resultados descriptivos e inferenciales, siendo importante señalar que estos datos fueron recodificados en sus dimensiones y variables (ver Tabla 1).
- Finalmente, se realizó las conclusiones y recomendaciones

4.6 Técnica e instrumentos

La técnica que se utilizó en esta investigación propuesta fue la encuesta, según Carrasco (2016) es apropiada para esta área, y es aquella que recolecta los datos a través de la participación de los sujetos que forman parte de la muestra quienes responde las preguntas o ítems de un instrumento de investigación, que para este caso será la escala de tipo Likert, cual fue recodificado, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4

Estructura de del instrumento y su categorización

Estructura de del instrumento					
Escala	(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
Categoría	Muy bajo	Bajo	Intermedio	Alto	Muy alto

Nota. el instrumento de estructuro teniendo en cuenta la escala de Likert, sin embargo, para presentar los resultados se logró baremar teniendo en cuenta las categorías de muy bajo a muy alto.

La validación de los instrumentos de investigación, fueron evaluados por docentes de la especialidad en su contenido, para ser validados, siendo los jueces los siguientes expertos:



Tabla 5

Relación de jueces validadores de los instrumentos

Variables	Nº	Expertos	Grado académico	Porcentaje	Promedio	
Capital Intelectual	1	Yabell	Adhemir	Doctor	94%	89.3%
		Barrionuevo Inca Roca				
	2	Loayza Chacara Mercedes	Fidelia	Magíster	80%	
		Alarcón Palomino Ivon				
	3	Nieves		Magíster	94%	
Toma de Desiciones	1	Yabell	Adhemir	Doctor	96%	90%
		Barrionuevo Inca Roca				
	2	Loayza Chacara Mercedes	Fidelia	Magíster	80%	
		Alarcón Palomino Ivon				
	3	Nieves		Magíster	94%	

Nota. La tabla muestra los expertos de manera que para ello se logró concentrar los datos de acuerdo a la fecha de validación, para ello se tomaron 10 criterios de las cuales se tomaron a partir de ellos de ponderaron.

La tabla muestra que según la validación de expertos de la variable capital intelectual tiene un promedio de 89.3% y de la variable toma de decisiones tiene un promedio de 90% la cual confirma la pertinencia, claridad y coherencia de los instrumentos. Las dimensiones indicadores y preguntas guardan relación con los objetivos de estudio.

Respecto a la confiabilidad se determinó a través del coeficiente de Alpha de Cronbach y que se detalla a continuación:

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable capital intelectual

Alpha de Cronbach	Nº de ítems
,968	21

Nota. El alpha de cronbach, según el resultado nos indica que el instrumento para el capital intelectual es altamente fiable.



Tabla 7*Fiabilidad del instrumento de la variable toma de decisiones*

Alpha de Cronbach	Nº de ítems
,939	20

Nota. El alpha de cronbach, según el resultado nos indica que el instrumento para él toma de decisiones es altamente fiable.

Tomando en consideración que el coeficiente de fiabilidad va de 0 a 1, entonces estando cercano a uno el coeficiente del capital intelectual y de toma de decisiones (0.968 y 0.939 respectivamente), se demuestra que ambos instrumentos son muy confiables.

4.7 Análisis estadístico

Tomando en consideración lo señalado por Anderson et al. (2019) el estudio requirió de una prueba no paramétrica debido a que los datos que se han obtenido son ordinales, por lo tanto, la prueba para la contrastación de la hipótesis fue el coeficiente de correlación de Spearman (Anderson et al., 2019). Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 individuos.

H₀: Los datos de la variable capital intelectual tienen una distribución normal

H₁: Los datos de la variable capital intelectual no tienen una distribución normal

Tabla 8*Prueba de normalidad – Capital intelectual*

Variable 1	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Capital intelectual	,316	175	,000

Los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y afirmar que no se presenta una distribución normal de datos registrados de la variable capital intelectual.

H₀: Los datos de la variable toma de decisiones tienen una distribución normal

H₁: Los datos de la variable toma de decisiones no tienen una distribución normal



Tabla 9

Prueba de normalidad – Toma de decisiones

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
Variable 2		Statistic	df	Sig.
Toma de decisiones		,287	175	,000

Los resultados permiten rechazar la hipótesis nula y afirmar que no se presentan una distribución normal de datos registrados de la variable toma de decisiones. Por lo tanto, en consideración a que los datos en las dos variables no presentan una distribución normal, entonces se sustenta y refuerza el planteamiento inicial, que la prueba para la contrastación de la hipótesis debe ser no paramétrica.

Toma de decisión de la hipótesis de investigación

$H_0: p > 0.05 (\alpha)$; se acepta la hipótesis nula

$H_1: p < 0.05 (\alpha)$; se rechaza la hipótesis nula

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis de resultados

Análisis descriptivo (Capital intelectual)

Tabla 10

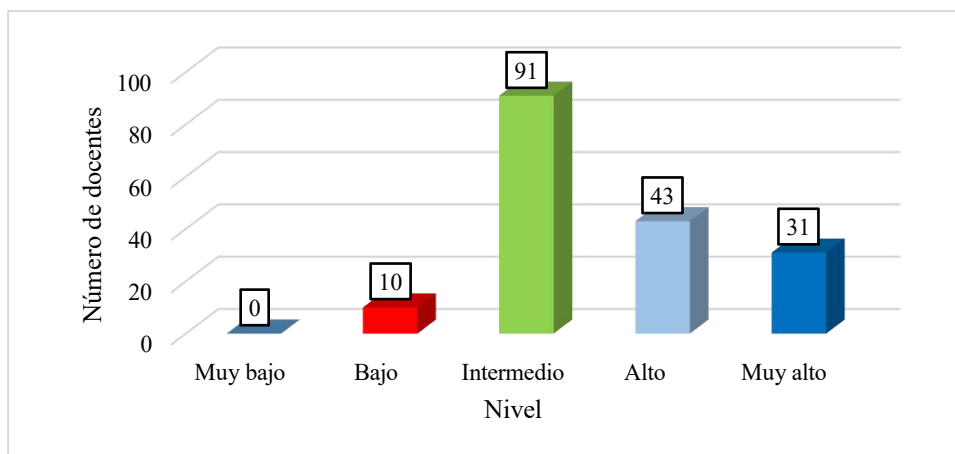
Distribución de frecuencias respecto al capital intelectual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	5,7
	Intermedio	91	52,0
	Alto	43	24,6
	Muy alto	31	17,7
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Figura 1

Distribución según el nivel del capital intelectual



Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 4 y Figura 1, se observa que desde la perspectiva 175 docentes universitarios, que son la muestra representativa de una población de 320 docentes, distribuidos en seis departamentos académicos (Departamento de Ingenierías, de Ciencias

Básicas, de Administración, de Educación y Ciencia Política, de Humanidades y de Veterinaria), 43 y 31 docentes señalan que, el nivel de capital intelectual institucional es alto y muy alto respectivamente, esto debido a que este grupo de encuestados consideran que existe un adecuado capital humano, capital interno y capital externo, que indica que existe un recurso de conocimiento, de experiencia y capacidad importante en los tomadores de decisiones, directores y jefes de oficina. Por otro lado, 91 docentes consideran que el nivel de capital intelectual es intermedio, porque consideran que se tienen debilidades respecto a los aspectos antes mencionados. Mientras que 10 docentes perciben que el nivel es bajo.

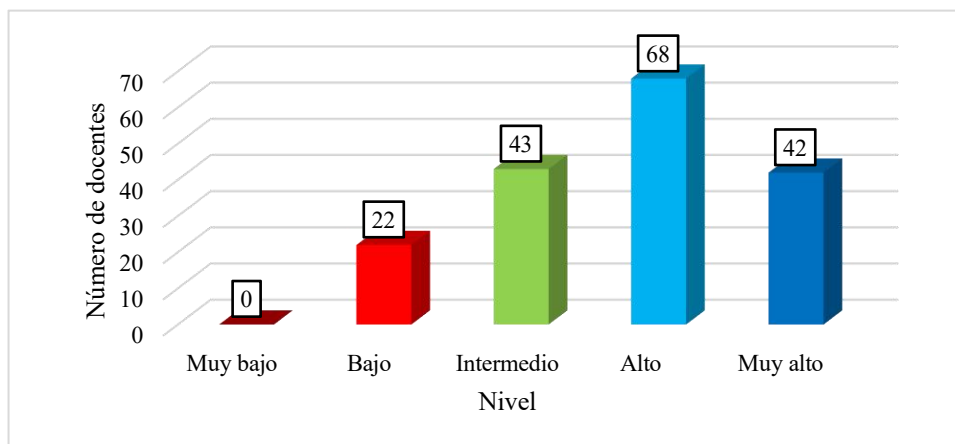
En términos porcentuales, 42.3% de los docentes señalan que el nivel del capital intelectual se encuentra en un nivel alto y muy alto, siendo un porcentaje muy importante. Pero sin embargo más del 50% señala que el nivel es intermedio, lo que implica tomar interés en buscar alternativas para superar esta realidad. El 5% de los docentes perciben que el nivel es bajo, aunque es un porcentaje muy poco relevante, sin embargo, se debería tomar en cuenta.

Tabla 11

Distribución de frecuencias respecto al capital humano

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Bajo	22	12,6
	Intermedio	43	24,6
	Alto	68	38,9
	Muy alto	42	24,0
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Figura 2*Distribución según el nivel del capital humano*

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Interpretación

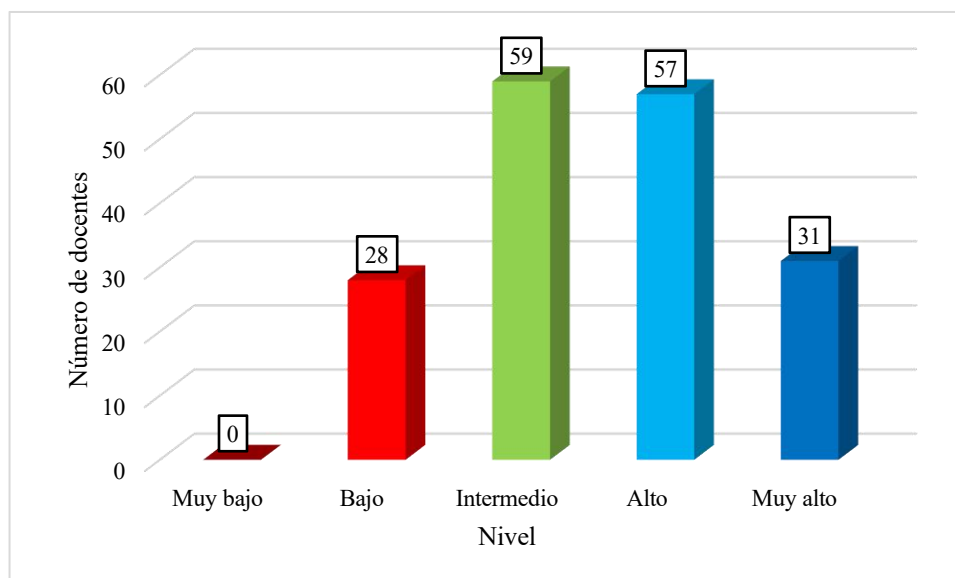
De acuerdo a la Tabla 5 y Figura 2, se observa que 68 y 42 docentes perciben que el nivel respecto al capital humano es alto y muy alto respectivamente, debido a que consideran que las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad, demuestran habilidades efectivas en situaciones de enseñanza, poseen una formación académica que le permite cumplir sus funciones de manera adecuada, poseen experiencia necesaria para establecer una adecuada gestión educativa, promueven valores y una comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad universitaria, abiertos para aprender y adaptarse a nuevas metodologías y enfoque, y generan espacios de motivación para la mejora continua de la universidad; esto significa que perciben que estos servidores tienen las experiencias y el compromiso para hacer frente a retos utilizando sus habilidades. Por otro lado, 43 docentes perciben que el nivel es intermedio, porque señalan que hay algunos aspectos del capital humano que se mencionaron que falta fortalecer. Mientras que 22 docentes consideran que el nivel de capital humano es bajo.

En términos porcentuales, 62.9% de los docentes señalan que el nivel del capital humano en la universidad tiene un nivel alto y muy alto, es decir más de la mitad de los docentes así lo perciben. Un 24,6% señala que el nivel es intermedio, lo que implica que casi la cuarta parte de los docentes tiene esa percepción. Mientras que, el 12.6% de los docentes perciben que el nivel es bajo.

Tabla 12*Distribución de frecuencias respecto al capital interno*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	16,0
	Intermedio	59	33,7
	Alto	57	32,6
	Muy alto	31	17,7
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Figura 3*Distribución según el nivel del capital interno*

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 6 y Figura 3, se observa que 57 y 31 docentes perciben que el nivel respecto al capital interno es alto y muy alto respectivamente, debido a que consideran que las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad, tienen un buen entendimiento de conceptos claves en gestión educativa, usan modelos teóricos y prácticos que orienta sus decisiones, se mantienen actualizados respecto a las innovaciones y patentes relevantes que pueden beneficiar a la universidad, el apoyo administrativo es efectivo en cuanto a su apoyo en el trabajo de los docentes, aseguran que los recursos estén disponibles para un trabajo efectivo de los docentes y fomentan la participación en actividades de mejora continua; esto significa que perciben en la institución se internalizo

el conocimiento basado en un proceso experiencial y que esta permanece en la universidad. Por otro lado, 59 docentes perciben que el nivel es intermedio, porque señalan que hay algunos aspectos del capital interno que no se han interiorizado. Mientras que 28 docentes consideran que el nivel de capital interno es bajo.

En términos porcentuales, 50.3% de los docentes señalan que el nivel del capital interno en la universidad tiene un nivel alto y muy alto, es decir más de la mitad de los docentes así lo perciben. Un 33,7% señala que el nivel es intermedio y representa un poco más de la tercera parte, y es importante tomarla en cuenta para proponer mejoras. Mientras que, el 16% de los docentes perciben que el nivel es bajo y que considerando el grupo anterior que señalan que está en un nivel bajo hacen casi el 50% que orienta a tomar medidas que permita elevar el nivel en esta dimensión.

Tabla 13

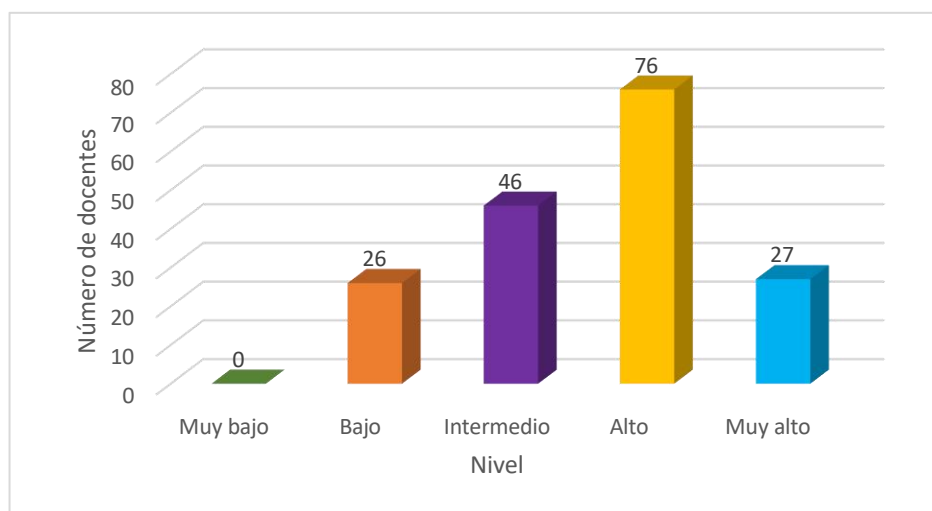
Distribución de frecuencias respecto al capital externo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	14,9
	Intermedio	46	26,3
	Alto	76	43,4
	Muy alto	27	15,4
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Figura 4

Distribución según el nivel del capital externo



Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Según la Tabla 7 y Figura 4, se observa que 76 y 27 docentes perciben que el nivel respecto al capital externo es alto y muy alto respectivamente, debido a que consideran que las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad, mantienen buenas relaciones no solo con los estudiantes, sino también con otros actores externos, son efectivos en la resolución de conflictos que surgen en el entorno universitario, promueven la articulación institucional, se involucran a actividades que benefician a las comunidades fuera de la institución, y están en continuo trabajo para mejorar la imagen y reputación de la universidad; esto significa que perciben que existe una adecuada relación no solo con los miembros de la comunidad universitaria sino que estas se extienden a los clientes y proveedores, fortaleciendo el vínculo de ellos con la institución. Por otro lado, 46 docentes perciben que el nivel es intermedio, porque señalan que hay algunos aspectos del capital externo que pueden inhibir este vínculo que se detalló anteriormente. Mientras que 26 docentes consideran que el nivel de capital externo es bajo.

En términos porcentuales, 58.8% de los docentes señalan que el nivel del capital externo en la universidad tiene un nivel alto y muy alto, es decir más de la mitad de los docentes así lo perciben. Un 26,3% señala que el nivel es intermedio y representa aproximadamente la cuarta parte, y es importante tomarla en cuenta para proponer mejoras. Mientras que, el 14.9% de los docentes perciben que el nivel es bajo y que considerando el grupo anterior hacen un 41.2% que orienta a que se debe tomar medidas que permita elevar el nivel en esta dimensión.

Análisis descriptivo (Toma de decisiones)

Tabla 14

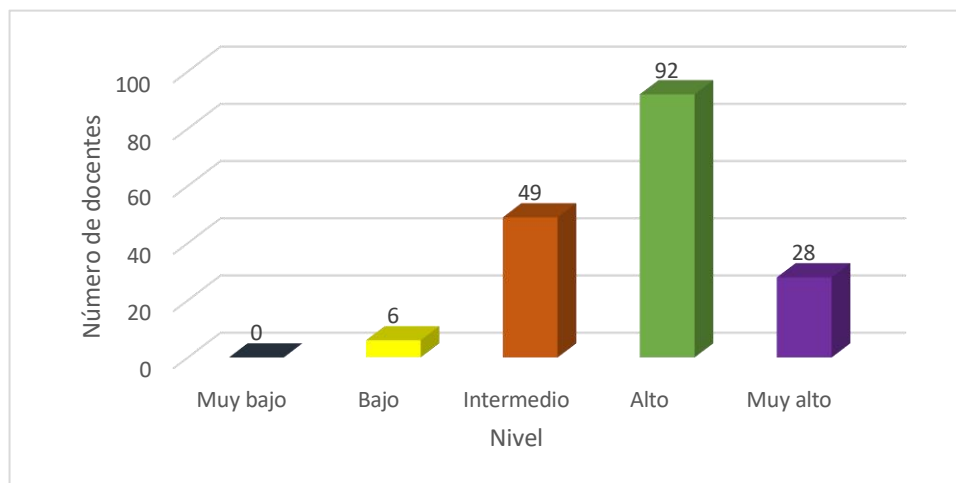
Distribución de frecuencias respecto a la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	3,4
	Intermedio	49	28,0
	Alto	92	52,6
	Muy alto	28	16,0
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Figura 5

Distribución según nivel de toma de decisiones



Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 8 y Figura 5, se observa que 92 y 28 docentes perciben que el nivel respecto a la toma de decisiones es alto y muy alto respectivamente, debido a que consideran que las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad, tienen una buena comprensión del problema, habilidades adecuadas para identificar, ponderar y balancear las alternativas de solución, con capacidades para implementar de manera inmediata y adecuada las decisiones y realizan un seguimiento continuo que le permite evaluar de manera oportuna y correcta la decisiones que se tomaron. Por otro lado, 49 docente consideran que el nivel es intermedio en la toma de decisiones por este grupo de servidores (autoridades, directores y jefes de oficina) señalando que se tiene algunas debilidades dentro de cada una de las cuatro etapas del proceso de toma de decisiones. Mientras que solo seis docentes consideran que el nivel respecto a esta dimensión es bajo.

Se observa que el 52.6% de los encuestados considera que la toma de decisiones se encuentra en un nivel alto, mientras que el 16.0% la percibe como muy alta. Esto indica que, en conjunto, un 68.6% tiene una valoración positiva de este proceso, lo cual sugiere que, en general, existe confianza en la forma en que se toman las decisiones dentro de la institución. Por otro lado, el 28.0% califica la toma de decisiones como intermedia, lo que refleja una percepción de desempeño moderado, posiblemente asociado a limitaciones en la participación, comunicación o transparencia del proceso. Finalmente, el 3.4% la valora

como baja, lo que, aunque representa una minoría, no debe ser desestimado, ya que puede evidenciar problemas puntuales en determinados niveles de gestión o áreas académicas.

Tabla 15

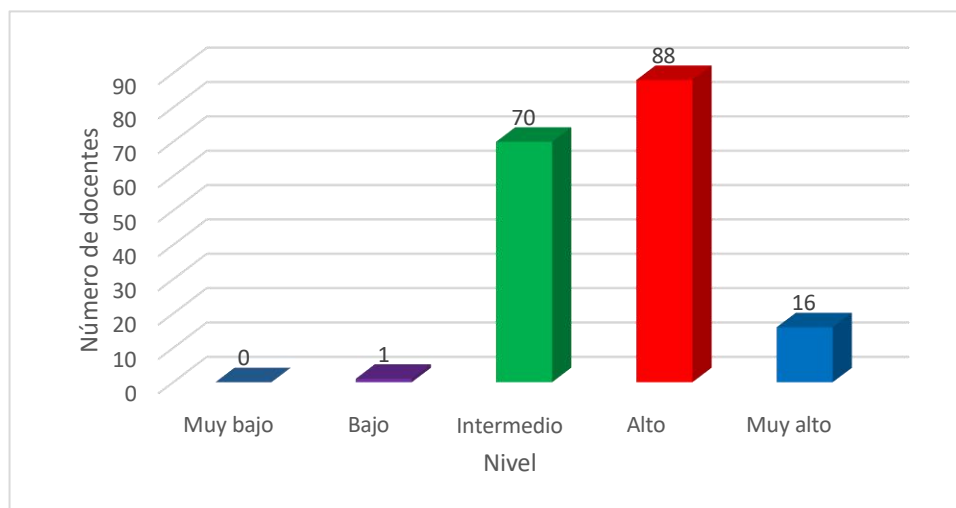
Distribución de frecuencias respecto a la comprensión del problema

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	,6
	Intermedio	70	40,0
	Alto	88	50,3
	Muy alto	16	9,1
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Figura 6

Distribución según nivel de comprensión del problema



Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Interpretación

En la Tabla 9 y Figura 6, se observa que 88 y 16 docentes perciben que el nivel respecto a la comprensión del problema es alto y muy alto respectivamente, debido a que consideran que las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad, identifican de manera clara los problemas que afectan la institución, reconocen los problemas específicos que deben ser abordados, analizan la información relevante antes de tomar decisiones importantes, activamente están en la búsqueda de información antes de decidir y con habilidades para comunicar de manera efectiva los problemas a la comunidad universitaria

y otros grupos interesados. Por otro lado, 70 docente consideran que el nivel es intermedio en la comprensión del problema por este grupo de servidores (autoridades, directores y jefes de oficina) señalando que se tiene algunas debilidades en ciertos aspectos de esta dimensión. Mientras que solo un docente considera que el nivel respecto a esta dimensión es bajo.

En términos porcentuales, 59.4% de los docentes señalan que el nivel de la comprensión del problema tiene un nivel alto y muy alto, es decir más de la mitad de los docentes así lo perciben. Un 40% señala que el nivel es intermedio y representa casi la mitad de la muestra, por lo que es muy importante tomarla en consideración para que los decisores puedan proponer disminuir esta debilidad. Mientras que, un muy escaso 0.6% de los docentes perciben que el nivel es bajo.

Tabla 16

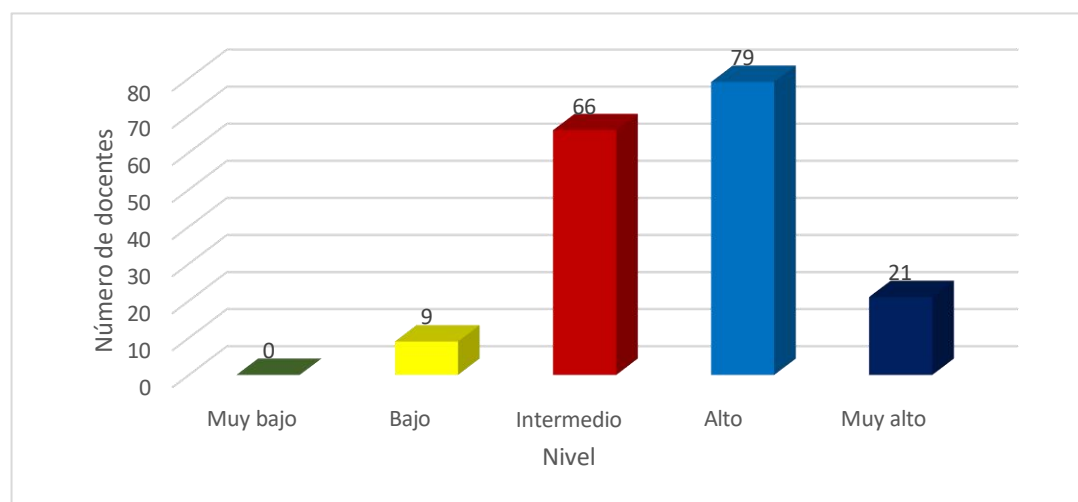
Distribución de frecuencias respecto a la identificación, ponderación y balanceo de alternativas de soluciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	5,1
	Intermedio	66	37,7
	Alto	79	45,1
	Muy alto	21	12,0
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Figura 7

Distribución según nivel de identificación, ponderación y balanceo de alternativas de solución



En la Tabla 10 y Figura 7, se observa que 79 y 21 docentes perciben que el nivel respecto a la identificación, ponderación y balanceo de alternativas de solución es alto y muy alto respectivamente, debido a que consideran que las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad, son capaces de establecer prioridades claras al considerar diferentes opiniones de solución, explican justificadamente las razones detrás de una decisión tomada, realizan un análisis de las ventajas y desventajas de cada alternativa antes de decidir, consultan con los docentes y actores relevantes para que conjuntamente puedan evaluar las alternativas, identificando como esta o estas afectará a los miembros de la comunidad universitaria. Por otro lado, 66 docentes perciben que el nivel es intermedio, debido a que sus respuestas conducen a señalar que existen algunos de estos aspectos de la dimensión requieren de fortalecer las capacidades de los decisores. Mientras que nueve docentes consideran que el nivel respecto a esta dimensión es bajo.

En términos porcentuales, 57.1% de los docentes señalan que el nivel en la identificación, ponderación y balanceo de alternativas de solución tiene un nivel alto y muy alto, es decir más de la mitad de los docentes así lo perciben. Un 42.8% señala que el nivel es intermedio y bajo respectivamente, y este grupo representa casi la mitad de la muestra, por lo que es muy importante tomarla en consideración para que los decisores puedan proponer disminuir esta debilidad.

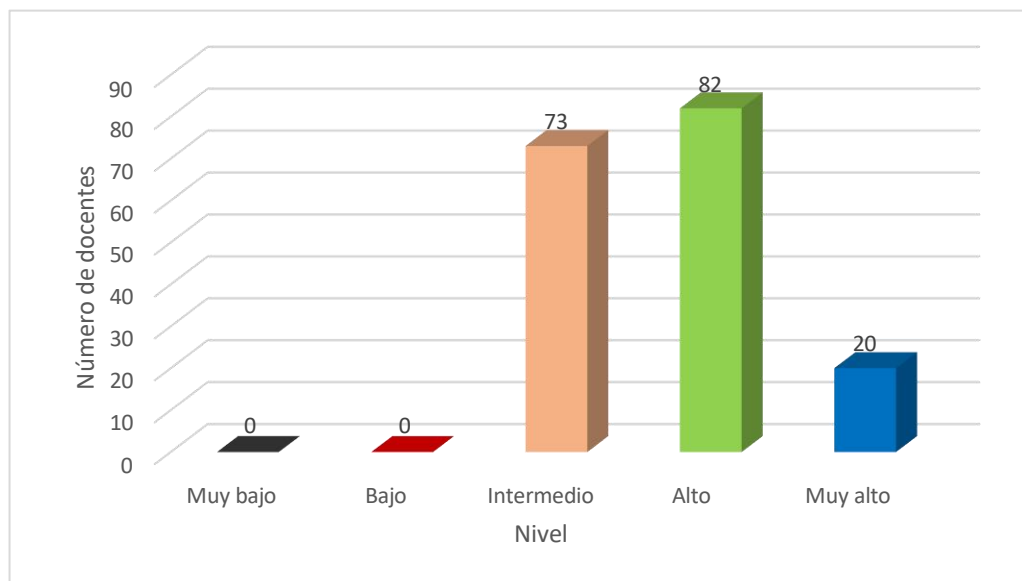
Tabla 17

Distribución de frecuencias respecto a la implementación de la decisión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Intermedio	73	41,7
	Alto	82	46,9
	Muy alto	20	11,4
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario



Figura 8*Distribución según nivel de implementación de la decisión*

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

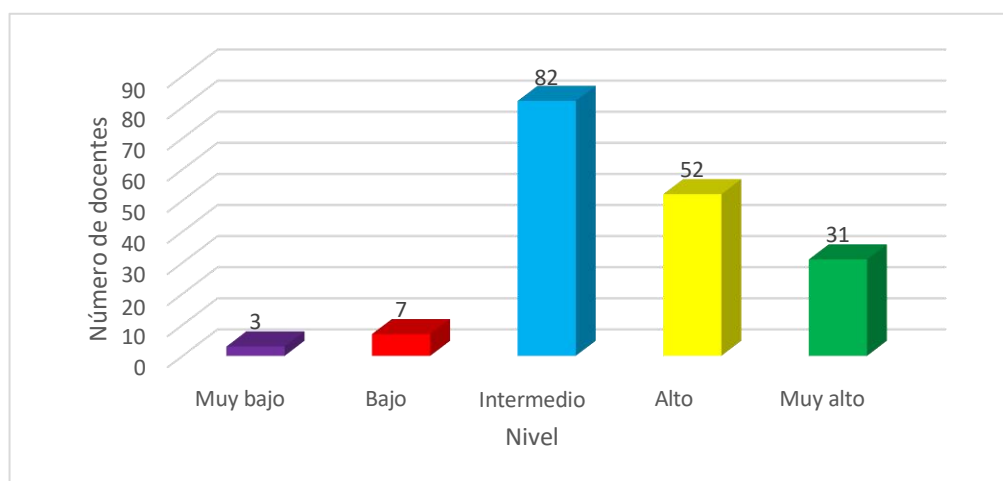
Interpretación

Según la Tabla 11 y Figura 8, se observa que 82 y 20 docentes perciben que el nivel respecto a la implementación de la decisión es alto y muy alto respectivamente, debido a que consideran que las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad, desarrollan estrategias claras para la implementación de la decisión, informan de manera coherente a los involucrados sobre la decisión y los pasos a seguir en el proceso, aseguran de que se asigne los recursos necesarios para la implementación de la decisión, supervisan el progreso de esta implementación y son flexibles cuando es necesario, porque están dispuestos a modificar estrategias si se presentan factores externos que pueda influir de manera negativa en la implementación de la decisión. Por otro lado, 73 docente consideran que el nivel es intermedio en la implementación de la decisión por este grupo de servidores (autoridades, directores y jefes de oficina) señalando que aún se observa algunas debilidades en ciertos aspectos de esta dimensión.

En términos porcentuales, 58.3% de los docentes señalan que el nivel para la implementación de la decisión tiene un nivel alto y muy alto, es decir más de la mitad de los docentes así lo perciben. Un 41% señala que el nivel es intermedio y representa porción muy considerada de la muestra, por lo que es muy importante tomarla en consideración para que los decisores puedan proponer disminuir esta debilidad.

Tabla 18*Distribución de frecuencias respecto a la implementación de la decisión*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	3	1,7
	Bajo	7	4,0
	Intermedio	82	46,9
	Alto	52	29,7
	Muy alto	31	17,7
	Total	175	100,0

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario**Figura 9***Distribución según nivel de evaluación de la decisión**Nota.* Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario**Interpretación:**

En la Tabla 12 y Figura 9, se observa que 52 y 31 docentes perciben que el nivel respecto a la evaluación de la decisión es alto y muy alto respectivamente, debido a que consideran que las autoridades, directores y jefes de oficina de la universidad, son capaces de identificar el impacto de la decisión en la institución, identifican si se están alcanzando los resultados esperados con la decisión implementada, toman en consideración la opinión de los docentes sobre la efectividad o no de la decisión implementada para que se un aporte en la evaluación de la decisión y promueven un ambiente de mejora continua que permita disminuir riesgos por la decisión tomada.

Mientras que 82 docentes perciben que el nivel es intermedio, debido a que sus respuestas orientan a afirmar que hay aspectos de la dimensión que requieren ser atendidas a partir del fortalecimiento de capacidades de los decisores. En esta dimensión a diferencia de las demás, existen 3 y 7 docentes que perciben que el nivel que reflejan estos servidores de la universidad respecto a la evaluación de la decisión es muy bajo y bajo.

En términos porcentuales, 47.4% de los docentes señalan que el nivel respecto a la evaluación de la decisión tiene un nivel alto y muy alto, y es algo muy preocupante porque es menos de la mitad de los docentes que así lo perciben. Un 52.6% señala que el nivel alcanzado va de muy bajo a intermedio, y este grupo representa más de la mitad de la muestra, por lo que es muy crítico este resultado obtenido y que obligaría a los decisores a proponer planes o programas, e incluso una distribución más idónea y adecuada de acuerdo a meritocracia de docentes o administrativos que cumplan estas funciones con el propósito de disminuir esta debilidad.

5.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El capital intelectual no se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024

H₁: El capital intelectual se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024



Tabla 19

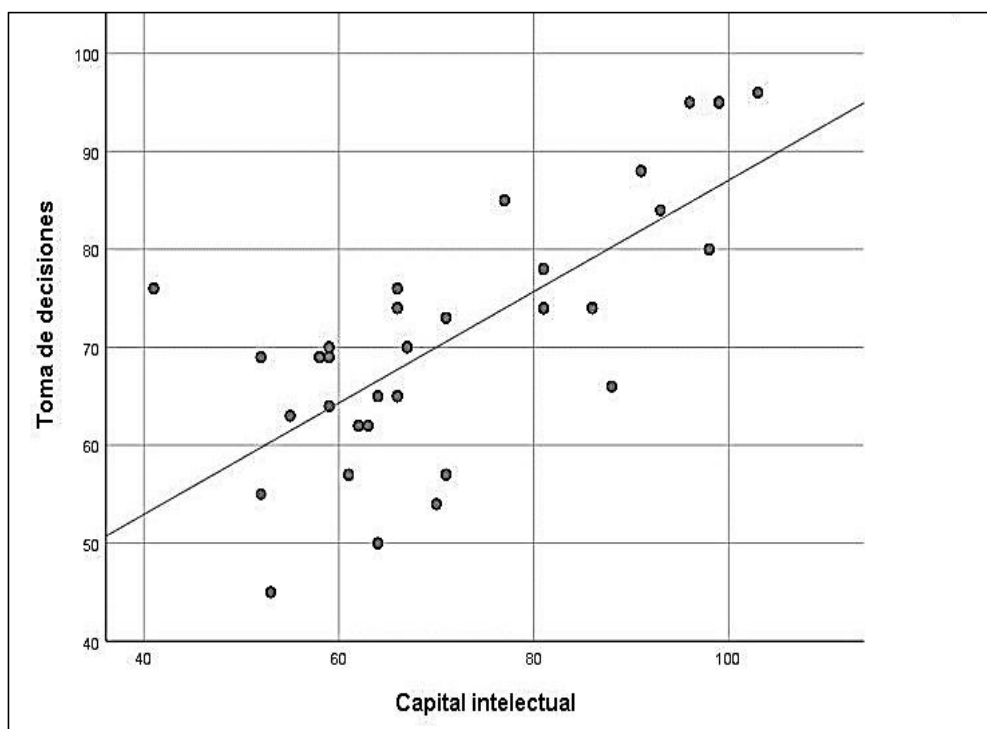
Correlación entre el capital intelectual con la toma de decisiones

			Capital intelectual	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Capital	Coeficiente de	1,000	,636**
	intelectu	correlación		
	al	P valor	.	< ,001
		N	175	175
	Toma de	Coeficiente de	,636**	1,000
	decision	correlación		
	es	P valor	< ,001	.
		N	175	175

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Figura 10

Correlación entre el capital intelectual con la toma de decisiones



Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Los resultados que se observan en la Tabla 1, donde muestra que el p valor (< 0.001) es menor al nivel de significancia (0.05) es una evidencia estadística que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula e inferir que, el capital intelectual presenta una relación positiva con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes. Además, tomando en cuenta que el coeficiente de correlación es de 0.636 se afirma que la relación es positiva de un nivel moderado.

Hipótesis específica 1

H₀: El capital humano no se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024

H₁: El capital humano se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024

Tabla 20

Correlación entre el capital humano con la toma de decisiones

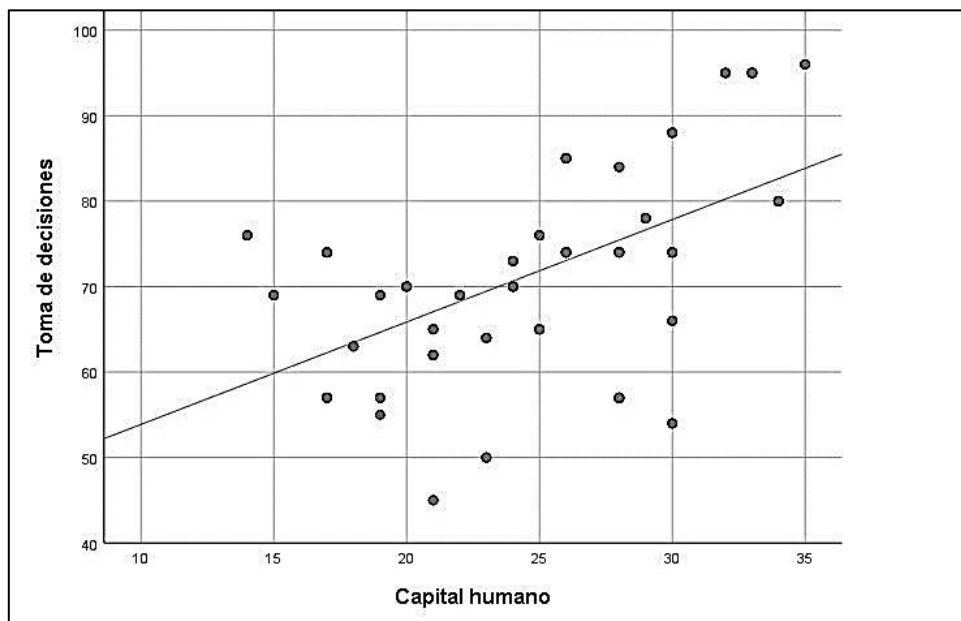
			Capital humano	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		P valor	.	< ,001
		N	175	175
	Toma de decision es	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		P valor	< ,001	.
		N	175	175

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Figura 11

Correlación entre el capital humano con la toma de decisiones



Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Los resultados que se observan en la Tabla 2, donde da a conocer que el p valor (< 0.001) es menor al nivel de significancia (0.05) es una evidencia estadística que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula e inferir que, el capital humano presenta una relación positiva con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes. Además, tomando en cuenta que el coeficiente de correlación es de 0.456 se afirma que la relación es positiva de un nivel moderado.

Hipótesis específica 2

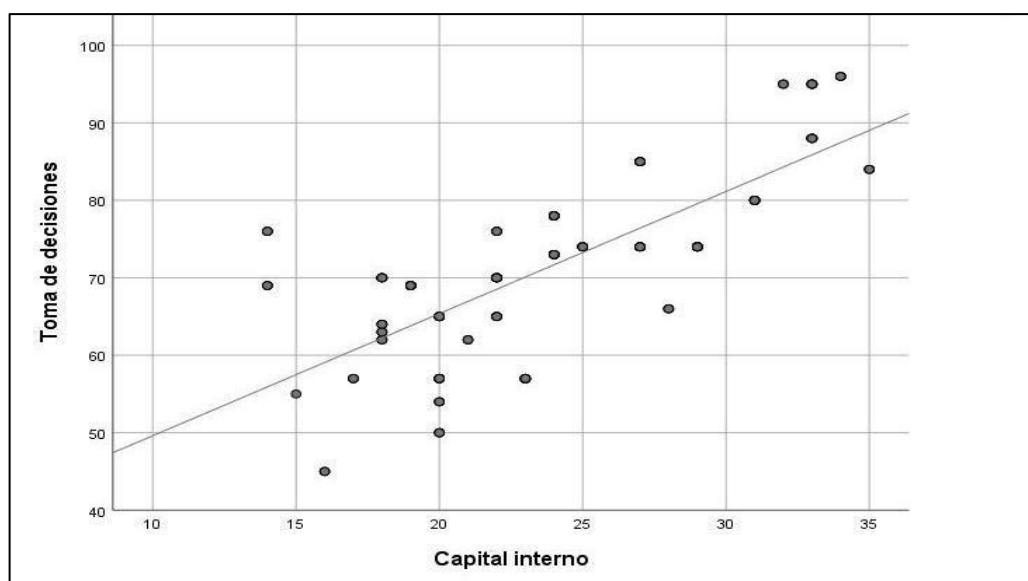
H₀: El capital interno no se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.

H₁: El capital interno se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.

Tabla 21*Correlación entre el capital interno con la toma de decisiones*

			Capital interno	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Capital interno	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		P valor	.	< ,001
		N	175	175
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		P valor	< ,001	.
		N	175	175

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Figura 12*Correlación entre el capital interno con la toma de decisiones*

Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Los resultados que se observan en la Tabla 3, donde muestra que el p valor (< 0.001) es menor al nivel de significancia (0.05) es una evidencia estadística que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula e inferir que, el capital interno presenta una relación positiva con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes. Además, tomando en cuenta que el coeficiente de correlación es de 0.672 se afirma que la relación es positiva de un nivel moderado.

Hipótesis específica 3

H₀: El capital externo no se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.

H₁: El capital externo se relaciona de manera positiva y significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.

Tabla 22

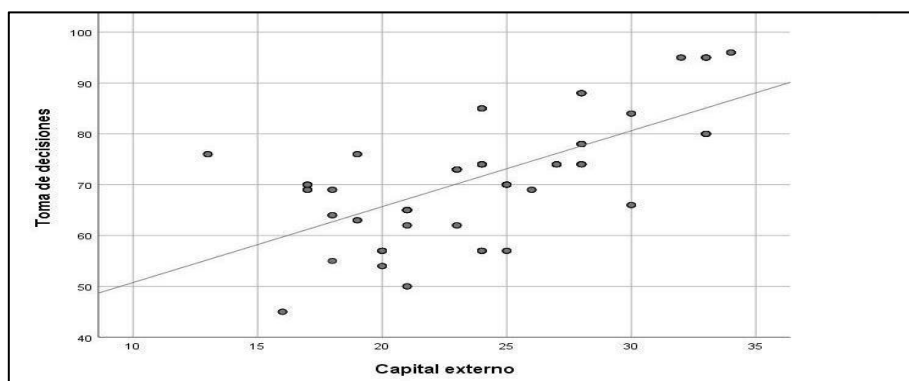
Correlación entre el capital externo con la toma de decisiones

			Capital externo	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Capital externo	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		P valor	.	< ,001
		N	175	175
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		P valor	< ,001	.
		N	175	175

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Figura 13

Correlación entre el capital externo con la toma de decisiones



Nota. Los datos mostrados proceden desde la aplicación del cuestionario

Los resultados que se observan en la Tabla 4, donde da a conocer que el p valor (< 0.001) es menor al nivel de significancia (0.05) es una evidencia estadística que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula e inferir que, el capital externo presenta una relación positiva con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes. Además, tomando en cuenta que el coeficiente de correlación es de 0.488 se afirma que la relación es positiva de un nivel moderado.

5.3 Discusión

Tomando en cuenta los hallazgos del análisis descriptivo e inferencial, en el presente estudio donde se ha establecido que, si existe una correlación positiva moderada entre el capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024 se identifican concordancias y discrepancias que se detallan a continuación:

Desde una perspectiva descriptiva, los resultados muestran que el 42.3% de los 175 docentes encuestados percibe el capital intelectual institucional como alto o muy alto, reconociendo fortalezas en el capital humano, interno y externo. Esta percepción positiva coincide con lo reportado por Pedraza et al. (2021), quienes hallaron que el 88.8% de los trabajadores valoraba la experiencia y competencias del personal, y el 96.3% destacaba la importancia de brindar un servicio de calidad. Asimismo, Romero-Carazas et al. (2024) obtuvieron un promedio de capital intelectual de 163.27, con altas puntuaciones en capital estructural (63.91), relacional (51.48) y humano (28.13), lo cual es coherente con los resultados obtenidos en este estudio.

En la dimensión de capital humano, se identifican coincidencias con Sánchez et al. (2021), quienes destacaron el alto nivel alcanzado por la Universidad Autónoma de Tamaulipas en comparación con otras universidades, atribuido a la mayor proporción de docentes capacitados. Sin embargo, también se identifican discrepancias. Un 52% de los docentes percibe un nivel intermedio del capital intelectual, lo que evidencia limitaciones en una o más dimensiones. Esta situación se relaciona con Dekker (2024), quien encontró que el 46% de los docentes evaluados tenía un nivel regular de capital estructural. Además, el 5.7% percibe un nivel bajo, dato que guarda relación con el 10% reportado por Dekker, reflejando vacíos críticos.



Por tanto, si bien existe una percepción positiva significativa, predomina la valoración intermedia. Esto sugiere la necesidad de fortalecer el capital humano, mejorar la gestión del conocimiento interno y potenciar los vínculos externos de la universidad. Los antecedentes revisados respaldan la importancia del capital intelectual como un factor estratégico en la mejora del desempeño institucional.

Los resultados muestran que el 68.6% de los docentes valora positivamente la toma de decisiones: el 52.6% la califica como alta (92 docentes) y el 16.0% como muy alta (28 docentes). Coincidiendo así con Nauca y Chávarry (2020) encontraron que el 50% de su muestra consideró exitosas las decisiones institucionales y el restante 50% las evaluó positivamente, destacando la valoración del talento humano y la correcta formulación de estrategias respaldadas por información gerencial validada.

No obstante, el 28.0% de docentes (49 participantes) percibe la toma de decisiones en un nivel intermedio, señalando limitaciones en etapas críticas (diagnóstico, análisis, ejecución y evaluación). Este hallazgo guarda relación con Espejo (2020), quien reportó que el 58.8% del personal administrativo valoró el proceso como “regular” y el 32.4% como “deficiente”, evidenciando percepciones mixtas sobre su eficacia. Además, aunque minoritario, el 3.4% (6 docentes) la considera baja, lo que coincide con Amasifuén (2023), quien concluye que en ciertos casos los docentes carecen de competencias y empoderamiento para participar eficazmente en la toma de decisiones.

En conjunto, estos resultados sugieren que, si bien existe una tendencia mayoritaria hacia la confianza en las capacidades directivas (Nauca y Chávarry), persisten brechas significativas que demandan mejorar la comunicación, la transparencia y la inclusión de los equipos en todo el proceso decisonal. Atender las percepciones intermedias y bajas implica fortalecer la formación en liderazgo, optimizar los canales de participación y garantizar seguimiento riguroso de las decisiones, con el fin de elevar la efectividad y aceptación del proceso en toda la institución.

A continuación, se presenta la discusión de resultados inferenciales estructurada en tres partes: concordancias, diferencias y análisis reflexivo, manteniendo los datos estadísticos, autores y coherencia con el enfoque teórico:



Los hallazgos inferenciales del estudio evidencian una relación significativa entre el capital intelectual y la toma de decisiones, con un valor $p < 0.001$ y un coeficiente de correlación de 0.636, indicando una correlación positiva de moderada intensidad. Esta relación respalda la teoría basada en recursos, que señala que los activos intangibles, como el capital intelectual, son claves para lograr ventajas competitivas sostenibles (Mercado et al., 2016). Concordantemente, Pedraza et al. (2021) concluyeron que los componentes del capital humano y estructural inciden directamente en la eficacia de las decisiones organizacionales, recomendando gestionar estratégicamente estos recursos para fortalecer los procesos institucionales. Asimismo, Romero-Carazas et al. (2024) resaltaron la importancia de factores como el tiempo de servicio en la consolidación del capital intelectual, lo que contribuye a mejorar la toma de decisiones en el ámbito universitario. También se encontró una relación positiva entre el capital humano y la toma de decisiones ($r = 0.456$), lo que se alinea con la teoría de capacidades dinámicas (Teece, 1987), al destacar la necesidad de adaptabilidad e innovación para responder eficazmente en contextos educativos cambiantes.

No obstante, los datos también revelan áreas críticas: por ejemplo, solo el 47.4% de los docentes considera alto o muy alto el nivel de evaluación de las decisiones. Esta percepción limitada difiere de los hallazgos de Nauca y Chávarry (2020), quienes reportaron altos niveles de confianza en las decisiones institucionales. Por el contrario, estudios como el de Espejo (2020) encontraron que 58.8% de su muestra calificó el proceso decisional como regular y 32.4% como deficiente, reflejando debilidades similares. Además, Amasifuén (2023) identificó que carecen de las competencias necesarias para participar activamente en la toma de decisiones, lo que coincide con el hallazgo de que un sector del cuerpo docente percibe deficiencias en el proceso.

En conjunto, los resultados muestran que el capital intelectual, en especial el capital humano, tiene una influencia directa y significativa en la calidad del proceso decisional universitario. No obstante, la valoración intermedia o baja en la etapa de evaluación evidencia brechas importantes que requieren atención institucional. Tal como indica Tasmin y Yap (2010), es desarrollar programas de formación orientados al pensamiento crítico y la evaluación efectiva de decisiones.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El presente estudio y con base en los resultados obtenidos, se llega a las siguientes conclusiones:

- Se evidencia una relación positiva moderada de .636 y significativa de $<.001$ entre el capital intelectual y la toma de decisiones, según la percepción de los docentes de una universidad pública de Apurímac durante el año 2024. Los resultados muestran que un mayor nivel de capital intelectual institucional se asocia con una toma de decisiones más efectiva por parte de autoridades, directores y jefaturas, lo cual impacta positivamente en la gestión académica y administrativa.
- Se evidencia una relación positiva moderada de .456 y significativa de $<.001$ entre el capital humano y toma de decisiones que, a mayor desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades del personal académico y administrativo, las decisiones adoptadas por los líderes institucionales son más acertadas y oportunas. Esto confirma el papel estratégico del talento humano en la reducción de errores y en la mejora continua de los procesos de toma de decisiones.
- Se evidencia una relación positiva moderada de .672 y significativa de $<.001$ entre el capital interno y toma de decisiones, constituido por los procesos, sistemas, cultura organizacional y estructura de la universidad, se verifica una relación positiva con la toma de decisiones. Cuando este capital estructural se fortalece, se mejora la eficiencia en la selección, ejecución y seguimiento de decisiones, lo que favorece una gestión coherente y alineada con los fines institucionales.
- Se evidencia una relación positiva moderada de .488 y significativa de $<.001$ entre el capital externo y toma de decisiones, que comprende los vínculos de la universidad con su entorno (comunidad, instituciones, proveedores y otros actores), mantiene una relación positiva con la toma de decisiones. Una interacción sólida y activa con el contexto enriquece las decisiones estratégicas, al incorporar información del entorno,

demandas sociales y nuevas tendencias, lo que disminuye riesgos y aumenta el impacto institucional.

6.2 Recomendaciones

En función de los hallazgos alcanzados y considerando que el estudio tuvo un enfoque básico orientado a la generación de conocimiento y al confirmar que existe un grado de relación entre el capital intelectual y toma de decisiones, se plantean las siguientes recomendaciones de carácter propositivo y referencial, que podrían ser tomadas en cuenta por futuras investigaciones o por las instancias responsables de la gestión universitaria:

- Se sugiere que futuras líneas de estudio profundicen en el diseño de estrategias teóricas orientadas al fortalecimiento del capital intelectual universitario, considerando como variables críticas la experiencia, el conocimiento y las capacidades del recurso humano. De manera referencial, se plantea que la toma de decisiones en la universidad nacional Micaela bastidas de Apurímac si se promueve una cultura institucional que valore el conocimiento especializado y la gestión de capacidades, habilidades y experiencia.
- Se recomienda continuar investigando la incidencia del capital humano en relación a la toma de decisiones. A partir de los hallazgos obtenidos, se recomienda a la universidad nacional Micaela bastidas de Apurímac teóricamente la adecuada identificación y asignación de funciones de liderazgo académico administrativo basada en competencias y experiencia podría contribuir a una mejora en las decisiones institucionales.
- Se sugiere explorar el rol del capital interno en contextos universitarios públicos, considerando la relevancia de los sistemas organizacionales, bases de datos y procesos institucionalizados. Se recomienda a la a la universidad nacional Micaela bastidas de Apurímac, desde un enfoque teórico, que el fortalecimiento de estos componentes podría facilitar decisiones más informadas y eficaces.
- Se recomienda fomentar investigaciones futuras sobre el capital externo en el ámbito universitario. A partir de los resultados obtenidos. se recomienda a la universidad nacional Micaela bastidas de Apurímac que el fortalecimiento de los vínculos externos institucionales para favorecer un entorno más propicio para decisiones estratégicas alineadas a las necesidades sociales, educativas y tecnológicas del entorno.

- Se recomienda a la comunidad científica y a los docentes investigadores a la universidad nacional Micaela bastidas de Apurímac continuar explorando la influencia del capital intelectual en la toma de decisiones universitarias, profundizando en el análisis del capital humano, interno y externo. Estas líneas permitirán proponer estrategias de gestión más efectivas, alineadas con las demandas sociales, mejorando así la calidad institucional desde una visión integral, crítica y basada en evidencias.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amasifuén, F. (2023). Estilos de Liderazgo y toma de decisiones en docentes de una Universidad Trujillana, 2021. *[Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]*. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12436>.
- Anderson, D., Sweeney, d., Williams, T., Camm, J., & Cochran, J. (2019). *Estadística para Negocios y Economía*. Cengage Learning Editores, S.A.
- Arotoma, S. (2007). *Tesis de grado y metodología de la investigación*. Lima: DSG Vargas S.R.L.
- Becker, G. (1967). *Human capital and the personal distribution of income*. Ann Arbor, Michigan: University of Michigan Press. <https://doi.org/https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1771935>
- Bontis, N. (2000). Intellectual Capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 133-146. https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/2411808_Intellectual_Capital_An_Exploratory_Study_That_Develops_Measures_and_Models
- Bontis, N. (2002). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 41-60. <https://doi.org/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2370.00053>
- Cardozo, M. (2011). *Teoría de las decisiones: marco teórico-conceptual*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA- XOCHIMILCO.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar un proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Teoría, proceso y práctica de la Administración*. Makron Books.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (15° Ed) McGraw Hill Education.
- Deker, M. (2024). Capital intelectual, clima organizacional y producción científica de la universidad pública. Ucayali, 2023. *[Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Ucayali]*. Repositorio Institucional. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6944/B2_2024_UNU_DOCTORADO_2024_TD_BALDOMERO-LEON-TAFUR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.



- Del Castillo, A. (2019). Capital Intelectual en Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 489-505. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/290/29059356011/html/>
- Delgado-Verde, M., Navas-López, J., Martín-de-Castro, G., & Cruz-González, J. (2011). Capital social, capital relacional e innovación tecnológica. Una aplicación al sector manufacturero español de alta y media-alta tecnología. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(4), 207-221. <https://doi.org/https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138575811000569?via%3Dihub>
- Durán, S. (5 de noviembre de 2023). *Teoría de la Racionalidad Limitada de Herbert Simon (Racionalidad Limitada)*. https://www.eurekando.org/ciencias-sociales/teoria-de-la-racionalidad-limitada-de-herbert-simon-racionalidad-limitada/#google_vignette
- Espejo, M. (2020). Toma de decisiones y gestión universitaria en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, 2018. [Repositorio Institucional, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/105/T-ESPEJO_RODRIGUEZ_MARICARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Espinoza, A. (10 de agosto de 2023). Sunedu: conoce las universidades peruanas que siguen sin tener licenciamiento. *Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2023/08/07/sunedu-lista-de-universidades-peruanas-que-no-cuentan-con-licenciamiento-y-que-quiza-no-conocias/>
- Fernández, D., Guevara, G., Dávila, T., & José, C. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@cción*, 13(1), 63-73. <https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v13n1/2219-7168-comunica-13-01-63.pdf>
- Flores, A., Álvarez-Herrera, M., & Pedraza, N. (2020). El capital estructural y su relación estratégica con el desempeño organizacional en el estado de Tamaulipas. *Entramado*, 16(1), 44-59. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/2654/265464211004/html/>
- García, L., García, J., & Rodríguez, A. (2012). Impacto de la inversión en capital humano sobre el valor empresarial. *Revista Latinoamericana de Administración*(51), 15-26. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/716/71625040006.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill interamericana Editores.



- Krause, A., García, G., Katz, S., & Rodríguez, S. (2021). Universitarios con discapacidad: realidades y desafíos en contextode pandemia de la Red Interuniversitaria Latinoamericana y del Caribe sobre Discapacidad y Derechos Humanos. *Revista de Educación Superior y Sociedad*, 33(2), 496-524. <https://doi.org/https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380853>
- Laoyan, S. (3 de febrero de 2024). *Toma de decisiones: definición, pasos, tipos y características*. <https://asana.com/es/resources/decision-making-process>
- Matricano, D. (2018). The impact of intellectual capital on business organization. *Journal Intellectual Capital*, 22(6). <https://doi.org/https://www.abacademies.org/articles/the-impact-of-intellectual-capital-on-business-organisation-7630.html#:~:text=Intellectual%20capital%20enhances%20competence%20and,the%20competence%20within%20an%20organization>.
- Mercado, P., García, P., & Cernas, D. (2016). El capital intelectual en la gestión de la universidad pública:. En E. c. fines. Universidad Autónoma de Estado de México.
- Molina, N. (2019). Modelo de toma de decisiones bioéticas en ciencias de la salud. *Revista Latinoamericana de Bioética*, , 19(1), 135-152. . <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rlbi.3598>
- Nauca, E., & Chávarry, P. (2020). Inteligencia estratégica para la toma de decisiones gerenciales. *Tzhoeco*, 12(1), 10-18. <https://doi.org/https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1241/1071>
- Olivares, G. (2023). La calidad de la toma de decisiones en la gestión de la educación médica. *ECIMED*, 40, 1-22. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/inf/n40/1996-3521-inf40-e1233.pdf>
- Pablo, K. (2008). El capital intelectual como ventaja competitiva en las empresas del estado de Oaxaca. *Revista Nicolaita de Estudios Económicos*, 3(2), 105-124. <https://doi.org/https://biblat.unam.mx/hevila/Revistanicolaitadeestudioseconomicos/2008/vol3/no2/6.pdf>
- Peñaloza, M. (2010). Teoría de las decisiones. *Perspectivas*(25), 227-240. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942454012>
- Perales, A. (2017). Diseño de un modelo de gestión de capital intelectual para la universidad venezolana. En O. d. Cultura, *Educación Superior y Sociedad* (págs. 125-148). ESS.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Editorial San Marcos E.I.R.L.



- Rodríguez, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformacao*, 30(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>
- Rodríguez-Ponce, E. (2016). Principales riesgos del proceso de toma de decisiones estratégicas. *INTERCIENCIA*, 41(6), 373. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33945816001>
- Sánchez, F. (2019). *Guía de Tesis y Proyectos de Investigación*. Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Sánchez, M., Sánchez, Y., & Jasso, J. (2021). Caracterización del capital intelectual en las universidades públicas. *International Journal of Professional Business Review*, 6(1), 1-17. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7754151.pdf>
- Scarabino, J., Biancardi, G., & Blando, A. (2007). Capital Intelectual. *INVENIO*, 10(19), 59-71. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4268561.pdf>
- Sequeiros, J. (25 de noviembre de 2019). Rector de la Unamba Adolfo Prado está prófugo y con orden de captura. *Diario Correo*. <https://diariocorreop.pe/edicion/cusco/rector-de-la-unamba-adolfo-prado-esta-profugo-y-con-orden-de-captura-925359/>
- Tasmin, R., & Yap, L. (2010). Determining Factors of Knowledge Management Implementation in Knowledge-Based Organizations. *Knowledge Management International Conference*, 1-8. <https://doi.org/https://core.ac.uk/download/pdf/12006928.pdf>
- Teece, D. (1987). *Technological change and the nature of the firm*. Center for Research in Management, University of California, Berkeley Business School.
- Vidal, J. (2012). Teoría de la decisión: proceso de interacciones u organizaciones como sistemas de decisiones. *Cinta moebio*(44), 136-152. <https://doi.org/chrome-extension://mhnkagilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=http%3A%2F%2Fwww.scielo.cl%2Fpdf%2Fcmoebio%2Fn44%2Fart04.pdf>



ANEXOS



Tabla 23

Matris de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024?	GENERAL Determinar el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.	GENERAL El capital intelectual se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.	Variable 1 Capital intelectual Chiavenato (2009) Capital humano Capital interno Capital externo	Investigación: Básica Método: Deductivo Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: Observacional transversal relacional simple Población: Considerando que es desde la percepción de docente ordinario de la universidad, entonces
ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el capital humano con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024?	ESPECÍFICOS Identificar la relación entre el capital humano con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.	ESPECIFICOS El capital humano se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.		

¿Qué relación existe entre el capital interno con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024?	Identificar la relación entre el capital interno con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.	El capital interno se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.	Variable dependiente	es el total de los docentes nombrados.
			Toma de decisiones (Molina, 2019)	Muestra: Se determinará a través de un muestreo probabilístico aleatorio y estratificado.
¿Qué relación existe entre el capital externo con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024?	Identificar la relación entre el capital externo con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.	El capital externo se relaciona de manera significativa con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.	Comprende el problema	Técnicas: Encuesta
			Identifica, pondera y balancea las alternativas de solución	Instrumentos: Cuestionarios
			Elige e implementa la decisión	Prueba estadística: Coeficiente de Spearman
			Evalúa la decisión	

Instrumento de la investigación

Cuestionario

Capital intelectual

Tesis: Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.

Responsable: Julio Cesar Quispe Chumpisuca

Instrucción: cuestionario

Docente participante en la encuesta, usted debe responder de manera sincera cada uno de los ítems del cuestionario, tomando en consideración el capital intelectual institucional **(autoridades, directores y jefes de oficina)** desde su perspectiva. Su respuesta es anónima y permitirá generar el conocimiento básico que permita ser útil para la mejora continua del servicio universitario.

Nº	ITEMS	NUNC A	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dimensión 1: Capital Humano						
1	Demuestra habilidades efectivas para tomar decisiones en situaciones de enseñanza.					
2	Refleja la formación académica necesaria para desempeñar sus funciones.					
	Demuestra experiencia que contribuye a mejorar la gestión universitaria.					
4	Promueve valores que están alineados con la misión de la universidad.					
5	Se comunica de manera efectiva con los docentes y estudiantes.					
6	Se adapta con facilidad a nuevas metodologías y enfoques de enseñanza.					
7	Demuestra compromiso con el desarrollo y mejora de la universidad.					
Dimensión 2: Capital Interno						
8	Evidencia buen entendimiento de los conceptos clave en la gestión educativa.					



9	Aplica modelos teóricos y prácticos para guiar sus decisiones.					
10	Conoce innovaciones útiles para fortalecer la universidad.					
11	Emplea procesos administrativos que facilita el trabajo docente.					
12	Emplea herramientas informáticas para gestionar la información de manera eficiente.					
13	Garantiza que los recursos necesarios (equipos informáticos, moviliarios, etc.) estén disponibles para el trabajo de los docentes.					
14	Promueve actividades orientadas a la mejora continua institucional.					
Dimensión 3: Capital Externo						
15	Mantiene relaciones efectivas con actores del entorno institucional.					
16	Resuelve de forma adecuada los conflictos que surgen en el contexto universitario.					
17	Desarrolla proyectos conjuntos con otras instituciones u organizaciones.					
18	Participa en redes profesionales que benefician a la universidad.					
19	Se involucra en actividades que benefician a la comunidad fuera de la universidad.					
20	Valora la retroalimentación de los docentes para mejorar la gestión.					
21	Contribuye al fortalecimiento de la imagen institucional.					



Instrumento de la investigación

Cuestionario

Toma de decisiones

Tesis: Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una universidad pública en Apurímac, 2024.

Responsable: Julio Cesar Quispe Chumpisuca

Instrucción: cuestionario

Docente participante en la encuesta, usted debe responder de manera sincera cada uno de los ítems del cuestionario, tomando en consideración la toma de decisiones de las **(autoridades, directores y jefes de oficina)** la información recolectada será desde su perspectiva. Su respuesta es anónima y permitirá generar el conocimiento básico que permita ser útil para la mejora continua del servicio universitario.

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Dimensión 1: Comprensión del problema						
1	Identifica con claridad los problemas que afectan a la institución.					
2	Reconoce con precisión los aspectos que requieren ser atendidos.					
3	Analiza la información relevante antes de tomar decisiones.					
4	Busca información adicional para entender mejor los problemas.					
5	Comunica de manera clara los problemas a los docentes y otros interesados.					
Dimensión 2: Identifica, pondera y balancea las alternativas de solución						
6	Establece prioridades claras al evaluar diferentes opciones de solución.					



7	Justifica las decisiones a partir de argumentos claros y lógicos.					
8	Analiza ventajas y desventajas de cada alternativa antes de decidir.					
9	Consulta a los docentes y otros actores antes de tomar una decisión.					
10	Evalúa el impacto que cada alternativa puede generar en la comunidad educativa.					
Dimensión 3: elige implementa la decisión						
11	Establece estrategias claras para implementar las decisiones tomadas.					
12	Comunica con claridad a todos los involucrados sobre las decisiones.					
13	Asigna los recursos necesarios para implementar la decisión					
14	Supervisa el progreso de la implementación de la decisión.					
15	Refuerza acciones cuando la implementación no avanza según lo previsto.					
Dimensión 4: Evalúa la decisión						
16	Identifica los efectos que genera la decisión adoptada.					
17	Evalúa si la decisión ha logrado los resultados esperados.					
18	Solicita la opinión de los docentes sobre la efectividad de la decisión.					
19	Incorpora mejoras en futuras decisiones a partir de evaluaciones previas.					

20	Promueve una cultura de mejora continua en la toma de decisiones.					
----	---	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dr. Yavell Adhemir Barriosuevo Inca Roca

Titulado de la Investigación: Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los Docentes en una Universidad Pública en Apurímac, 2024.

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una Universidad Pública en Apurímac, Año 2024

Unidad de análisis: Docentes en una Universidad Pública

Investigador: Bach. Julio Cesar Quispe Chumpisuca

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (12 + 35) / 50 = 94\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 13 de Noviembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Dr. Yavell Adhemir Barriosuevo Inca Roca
DOCENTE

Sello y firma del experto





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dr. Yavell Adhemir Barrionuevo Inca Roca

Titulado de la Investigación: Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los Docentes en una Universidad Pública en Apurímac, 2024.

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una Universidad Pública en Apurímac, Año 2024

Unidad de análisis: Docentes en una Universidad Pública

Investigador: Bach. Julio Cesar Quispe Chumpisuca

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (8 + 40) / 50 = 96\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 13 de Noviembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Yavell Adhemir Barrionuevo Inca Roca
DOCENTE

Sello y firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del experto: Mg. Mercedes Fidelia Loayza Chacarra

Título de la Investigación: "Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los Docentes en una Universidad Publica en Apurímac, Año 2024"

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una Universidad Publica en Apurímac, Año 2024"

Unidad de análisis: Docentes en una Universidad Pública

Investigador: Bach. Julio Cesar Quispe Chumpisuca

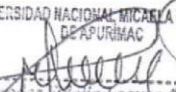
Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	E

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (40) / 50 = 80\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 12 de Setiembre de 2024


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
 DE APURÍMAC

 Mg. Mercedes Fidelia Loayza Chacarra
 DOCENTE

Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del experto: Mg. Mercedes Fideha Loayza Chácaro

Título de la Investigación: "Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los Docentes en una Universidad Pública en Apurímac, Año 2024"

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una Universidad Pública en Apurímac, Año 2024"

Unidad de análisis: Docentes en una Universidad Pública

Investigador: Bach. Julio Cesar Quispe Chumpisuca

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	E

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = \dots (40) / 50 = 80\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 12 de Setiembre de 2024


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
 DE APURÍMAC

 Mg. Mercedes Fideha Loayza Chácaro
 DOCENTE

Sello y firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACION

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mg. Iván N. Alarcón Palomino

Titulado de la Investigación: Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los Docentes en una Universidad Pública en Apurímac, 2024.

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una Universidad Pública en Apurímac, Año 2024

Unidad de análisis: Docentes en una Universidad Pública

Investigador: Bach. Julio Cesar Quispe Chumpisuca

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					X
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (12 + 35) / 50 = 94\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 13 de Noviembre del 2024

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Facultad de Administración
[Firma]
Alarcón Palomino
DOCENTE

Sello y firma del experto





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACION

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mg. Iván N. Alarcón Palomino

Titulado de la Investigación: Capital intelectual y toma de decisiones desde la perspectiva de los Docentes en una Universidad Publica en Apurímac, 2024.

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el capital intelectual con la toma de decisiones desde la perspectiva de los docentes en una Universidad Pública en Apurímac, Año 2024

Unidad de análisis: Docentes en una Universidad Publica

Investigador: Bach. Julio Cesar Quispe Chumpisuca

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (12 + 35) / 50 = 94\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 13 de Noviembre del 2024

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Facultad de Administración

Mg. Iván N. Alarcón Palomino
DOCENTE

Sello y firma del experto





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

Formando líderes postmodernos

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tamburco, 19 de diciembre del 2024

CARTA N° 1409-2024-U-RRHH-UNAMBA

Señor

Julio César Quispe Chumpisuca

Estudiante de la Facultad de Administración.

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

Presente.-

Asunto : REMITE INFORMACIÓN SOLICITADA.

Ref. : FUT S/N CON REG.6754.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y a su vez, en atención al documento de la referencia, se le remite la relación de los docentes nombrados y contratados de la UNAMBA, a la fecha, se adjunta 07 folios.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

Mg. Justina Valverde Caballero
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

C.c.:
➤ Archivo
JVC/JURRHH

Nancy V./Sec



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURIMAC

"Construyamos Universidad entre todos y para todos"

INFORME N° 916-2024-SUB-UE/RRHH-UNAMBA

A : Mg. Justina Valverde Caballero
Jefa de la Unidad de Recursos Humanos - UNAMBA.

DE : Abg. Lesly Velarde Aedo
Sub Unidad de Escalafón, Control y Asunto Laborales

ASUNTO : REMITE DOCUMENTACIÓN SOLICITADA

REFERENCIA : Solicitud S/N – Reg. RRHH. 6754

FECHA : Tamburco, 16 de diciembre del 2024



Es grato dirigirme a Usted para expresarle un saludo cordial, y respecto al documento de la referencia, por la cual, el ciudadano **Julio Cesar Quispe Chumpisuca**, quien solicita relación de docentes nombrados y contratados a la fecha, por lo cual, se cumple con remitir dicha información adjunto en siete (07) folios.

Es todo cuanto informo a su Despacho. Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente

Abg. Lesly Velarde Aedo
JEFE DE LA SUB UNIDAD DE ESCALAFON,
CONTROL Y ASUNTOS LABORALES

C.c.
Archivo.

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proveído:

Para remitir información al interesado

19 DIC 2024





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

RELACIÓN DE DOCENTES NOMBRADOS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACION ACTUAL	OBSERVAC.
1	AGUIRRE HUILLCAS FRANKLIN	PPrTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
2	ALVA VILLAVICENCIO GIZELY	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
3	ALVAREZ CHAVEZ WILLIE	PPrTC	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
4	ALVAREZ ARIAS, CELINDA	PAStC	EP. I. Agronomía	Nombrado	Activos
5	AQUINO CRUZ MARIO	PAStC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
6	ARBIETO MAMANI OSCAR	PPrTC	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
7	ARENAS MAMANI TEODORO	PAStC	D. Ac. Humanidades	Nombrado	Activos
8	BARCENA RODRIGUEZ LILIAM ROCIO	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
9	BARRIONUEVO INCA ROCA, YAVELL ADHEMIR	PAStC	EP. Administración	Nombrado	Activos
10	BARRETO CARBAJAL JUAN SILVER	PPrTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
11	BARRIOS SANCHEZ FREDDY	PAStC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
12	BARRIAL ACOSTA, DAVID	PAStC	EP. Administración	Nombrado	Activos
13	BECERRA CAMACHO, ALEX FIDEL	PAStC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
14	BERNILLA DE LA CRUZ SEBASTIANA VIRGINIA	PPrTC	EP. Med. vet. Zoo.	Nombrado	Activos
15	BRAVO APAZA JINMER	PAxTC40H	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
16	BUSTOS VILLENA DARIENSKO RONALD	PAStC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
17	CABRERA NAVARRETE BELEN	PPrTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
18	CALATAYUD MADARIAGA ESTHER RUTH	PAStC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
19	CANO FUENTES VICTOR RAUL	PAStC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
20	CARDENAS CATALAN JOSE ADOLFO	PAStC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
21	CARDENAS VILLANUEVA LUDWING ANGEL	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
22	CARI INCAHUANACO FRANCISCO	PAStC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
23	CARNERO CARNERO LEONCIO TEOFILO	PPrTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
24	CARRASCO KOLQUE HILARIO	PAStC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
25	CASTRO PEREZ GLADYS MARILU	PAStC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
26	CCOPA FLORES RUTH MERY	PAStC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
27	CHACCARA HUACHACA HERMENEGILDO	PAxTC40H	EP. Administración	Nombrado	Activos
28	CHAQUILLA QUILCA GUACALUPE	PPrTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
29	COACALLA CASTILLO CARLOS ENRIQUE	PPrTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
30	CONTRERAS SALAS LINTOL	PAStC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
31	CONZA ANCAPURO CRISOLOGO	PPrTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
32	CORTEZ MIRANDA PERCY LEONIDAS	PAStC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
33	CRUZ COLQUE JULIO IVAN	PAStC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
34	CUENTAS CARRERA CESAR EDUARDO	PAStC	D. Ac. Humanidades	Nombrado	Activos
35	CUENTAS TOLEDO MARYLUZ	PAStC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
36	DAVILA HUACOTO JUAN LEONARDO	PAStC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
37	ECHEGARAY PEÑA NORA GLADYS	PAStC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
38	ELGUERA HILARES AGUSTIN	PAStC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
39	ESCALANTE CARDENAS MAURICIO RAUL	PPrTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
40	ESCOBEDO ENRIQUEZ MAX HENRY	PAStC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
41	ESCOBEDO SILVA FELICIANO	PAStC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
42	ESPOINOZA RIVAS GERMAN RAFAEL	PAxTC40H	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
43	FERNANDEZ AYMA ALFREDO	PAStC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
44	FERREL SARMIENTO DIOMEDES NAPOLEON	PAStC	EP. Ing. Civil	Nombrado	Activos
45	FLORES PACHECO NIKI FRANKLIN	PAStC	EP. I. Agronomía	Nombrado	Activos
46	GAUNA CHINO GREGORIO	PAStC	EP. Administración	Nombrado	Activos





47	GUEVARA RIOS, JAIME	PAxTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
48	GOMEZ AIQUIPA EBERT	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
49	GOMEZ QUISPE OSCAR ELISBAN	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
50	GOMEZ URVIOLA NILTON CESAR	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
51	GUANUCHI ORELLANA LUCY MARISOL	PPrTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
52	HUACAC FARFAN EDGAR CRISPIN	PAxTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
53	HUACANI CALSIN WALQUER	PPrTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
54	HUAMAN NUÑEZ JOFFRE	PPrTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
55	HUAMANI CAYLLAHUA JOSUE	PAxTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
56	HUAYAPA HUAYNACHO MAURO	VRAC	EP. Administración	Nombrado	Activos
57	HURTADO TRUJILLO HERNAN	PPrTC	D. Ac. Humanidades	Nombrado	Activos
58	IBARRA CABRERA MANUEL JESUS	PPrTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
59	ILASACA CAHUATA EDWAR	PPrTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
60	INCA MOREANO JHONATAN STEVE	PAxTC40H	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
61	JIMENEZ MENDOZA WILBER	RECTOR	EP. Administración	Nombrado	Activos
62	JURO LLAMOCCA MIGUEL ANGEL	PAxTP04h	EP. Educ. (B.P.S.)	Nombrado	Activos
63	KARI FERRO, AYDEE	PAxTC	EP. I. Agroecolog.	Nombrado	Activos
64	LIMA BENDEZU MARIA PATRICIA	PAxTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
65	LOAYZA ENCALADA DARWIN DUHAMFL	PAxTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
66	LOPEZ IBAÑEZ SILVIA SOLEDAD	PPrTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
67	LOPEZ LOAYZA CANDIDA	PPrTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
68	LUQUE OCHOA EVELYN NAIDA	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos

	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACION ACTUAL	OBSERVAC.
69	MACHACA MACHACA VIRGILIO	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
70	MAMANI VILCA ECLER	PPrTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
71	MENDOZA CACERES JORGE BELTRAN	PAxTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
72	MENDOZA ENRIQUEZ FELIX ANTERO	PAxTC40H	EP. Ing. Civil	Nombrado	Activos
73	MERMA ARONI JOSE LUIS	PPrTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
74	MEZA PEÑA NELSON PALEMON	PPrTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
75	MOLLOCONDO FLORES WILSON JOHN	VRIN	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
76	MOREANO CARRASCO SAUL	PAxTC40H	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
77	MUJICA PAREDES ABEL ENRIQUE JESUS	PAxTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
78	MUÑOZ CACERES ALEX ERNESTO	PPrTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
79	NOLASCO CARBAJAL ELIO	PAxTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
80	NUÑEZ FERNANDEZ ANDERSON	PAxTC40H	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
81	OCHOA PUMAYLLE ISAI	PAxTC40H	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
82	OHA HUMPIRI FILIBERTO	PAxTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
83	ORE LEIVA JULIAN	PPrTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
84	ORDÓÑEZ RAMOS ERECH	PPrTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
85	OROS TORRES WILVER	PAxTC40H	EP. Administración	Nombrado	Activos
86	ORTEGA CORTEZ BEDA MARLENE	PAxTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
87	PAREDES QUIROZ LUIS RICARDO	PPrTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
88	PAREJA CABRERA JULIO CESAR	PAxTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
89	PAUCARA OCSA VALERIANO	PAxTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
90	PERALTA ASCUE MARLENY	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
91	PEREZ FALCON LUIS FERNANDO	PAxTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
92	PIMENTEL FLORES JOSE LUIS	PAxTC	EP. I. Agroecolog.	Nombrado	Activos
93	PINEDA SERRUTO MARTIN EQUICIO	PAxTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
94	PORRAS DURAND LUIS	PAxTP10H	EP. Administración	Nombrado	Activos





95	PUGA PEÑA PERCY FRITZ	PPrTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
96	PUMACAYO FERREL ALEJO	PAxTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
97	QUISPE DELGADO VIRGILIO	PAStC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
98	QUISPE GUTIERREZ ULISES SANDRO	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
99	QUISPE MERMA RAFAEL RICARDO	PAxTC40H	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
100	QUISPE QUISPE ARTURO	PAStC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
101	QUISPE QUISPE OSWALDO	PAxTC	D. Ac. Humanidades	Nombrado	Activos
102	RAMOS DE LA RIVA VICTOR ALBERTO	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
103	RIVEROS SOTOMAYOR, ANTONIO	PAStC	EP. I. Agroecolog.	Nombrado	Activos
104	RENERIA AYQUIPA RONALD ALBERTO	PAxTC40H	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
105	ROJAS ENRIQUEZ HESMERALDA	PAStC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
106	SALCEDO SUCASACA LOURDES	PAStC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
107	SANCHEZ ACOSTUPA CARLOS RIVELINO	PAStC	D. Ac. Humanidades	Nombrado	Activos
108	SANCHEZ CASTILLO DARIO DANTE	PAStC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
109	SANTA CRUZ VARGAS KARLA SADITH	PAxTC40H	EP. Ciencia Pol. Y Gob	Nombrado	Activos
110	SARMIENTO CASAVILCA VICTOR HUGO	PAStC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
111	SERRANO BERRIO ADOLFO SEVERINO	PAxTC	EP. Ing. Civil	Nombrado	Activos
112	SILLO SILLO ROGELIO	PAStC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
113	SONCCO QUISPE JUAN ROBERTO	PAxTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
114	SOTO PAREJA MAXIMO	PAStC	EP. Administración	Nombrado	Activos
115	SOTOMAYOR CHAHUAYLLA JOSE ABDON	PPrTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
116	SUMI ARAPA ALFREDO	PAStC	D. Ac. Humanidades	Nombrado	Activos
117	VALDERRAMA POME ALDO ALIM	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
118	VALER MONTESINOS ROSARIO LETICIA	PPrTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
119	VELASQUEZ TICA ANA ELIZABETH	PAxTP04h	EP. Ciencia Pol. Y Gob	Nombrado	Activos
120	VILCA MANSILLA EDGAR ZENON	PPrTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
121	VILCA NARVAEZ JOSE CARLOS	PAStC	EP. Administración	Nombrado	Activos
122	VILCANQUI PEREZ FULGENCIO	PPrTC	D. Ac. Ingeniería	Nombrado	Activos
123	VIZA ASTULLI JUSTO JUAN	PPrTC	D. Ac. Humanidades	Nombrado	Activos
124	YUCRA VARGAS DORA	PPrTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Promovido
125	ZEA GONZALES DELMER	PAStC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
126	ZULOAGA CANDIA PABLO RUBEN	PPrTC	D. Ac. Ingeniería	Nombrado	Activos
127	PINTO PAGAZA DANIEL AMILCAR	PPrTC	EP. Administración	Nombrado	Activos
128	ORCO DIAZ ALIPIO	PPrTC	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
129	HUAYHUA MAMANI HILDA MARIBEL	PPrTC	D. Ac. Humanidades	Nombrado	Activos

DOCENTES ORDINARIOS A PARTIR DEL 10/03/2023

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACION ACTUAL	OBSERVAC.
130	CARLIN RAMOS JAVIER	PAStC	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
131	CASTAÑEDA MOREANO HOOVER	PAxTP4H	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Renuncia en proceso
132	CHICLLA ARREDONDO BENEDICTO	PPrTC	EP. Ciencia Pol. Y Gob	Nombrado	Activos
133	MARIN CASTILLO CLEMENTE	PPrTC	EP. Ciencia Pol. Y Gob	Nombrado	Activos
134	NOMBERTO BAZAN VICTOR RAUL	PPrTC	EP. Ciencia Pol. Y Gob	Nombrado	Activos
135	POZO ENCISO ROSMERY SABINA	PAStC	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
136	RIMASCCA RODRIGUEZ IVONNE KARIN	PAxTP4H	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
137	TORRES CHIPANA AMALIA	PAxTC	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
138	TORRES LEZAMA VICENTE	PAxTC	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
139	URRUTIA HUAMAN RAFAEL	PAxTC	EP. Educ. IB.PSI	Nombrado	Activos
140	ARIAS FIGUEROA KEVIN ARNOLD	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
141	BRAVO MENDOZA GUIDO	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos





142	CAÑARI OTERO CALIXTO	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
143	MAMANI COAQUIRA YONATAN	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
144	MARTINEZ DURAN VIRGILIO	PAxTP-4H	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
145	VELASQUE ROJAS JAMES	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
146	VENTURA ROMAN ALMER	PAxTC	E.P. Ing. Agroind	Nombrado	Activos
147	PEREZ OLAGUIVEL EDGAR ANIBAL	PAxTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos
148	SALAZAR PALOMINO SANDRA	PAxTC	D. Ac. Ciencias Basicas	Nombrado	Activos

DOCENTES ORDINARIOS A PARTIR DEL 24/10/2024 - PRECISIÓN R. 98-2024-CU-UNAMBA

	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACION ACTUAL	OBSERVAC.
149	ALVAREZ GAMARRA OSCAR EUGENIO	PAxTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
150	PEREZ QUISPE AGUSTIN	PAxTC	EP. Ing. Minas	Nombrado	Activos
151	FUENTES HUAMAN YHON	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
152	MAMANI RODRIGO WILSON	PAxTC	EP. Ing. IIS	Nombrado	Activos
153	MELENDEZ FLORES, KEYRO ALBERTO	PAxTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos
154	CARDENAS SUAREZ, NILTON MARCIAL	PAxTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Nombrado	Activos

DOCENTES CONTRATADOS SEMESTRE 2024-II

D.A. CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS AGROINDUSTRIALES

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACION ACTUAL	OBSERVAC.
1	ANCCO FUENTES, MERLY	DCB1	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
2	CACERES BUSTINZA, LICET MARIA	DCB1	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
3	CCORAHUA SEQUEIROS, MARIA ROSA	JPTC	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
4	HUAMANI HUAYLLA, VARONESA RUSE	JPTC	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
5	MEDINA PEREZ, SHIERLY	JPTC	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
6	PAREJA RAMOS, SUIMER	JPTC	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
7	PILLACA VILCA, LUIS ANTONIO	DCB1	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
8	VILLANUEVA PANTE, JACINTO	DCA1	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
9	CASTAÑEDA HUAMANI, RIDSON	JPTC	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
10	CCASANI DAVALOS, HERMÓGENES	DCB1	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
11	RIVERA ANTAY, JORGE	DCB1	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos
12	TAPIA LAGUNA, OLIVIA	DCB1	E.P. Ing. Agroind	Contratado	Activos

D.A. INFORMÁTICA Y SISTEMAS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACION ACTUAL	OBSERVAC.
13	AGUIRRE CARRASCO, JOHN ABRAHAM	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
14	ALFARO CHIRINOS, LUIS MIGUEL	DCB2	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
15	CAMPOS MALPARTIDA, JORGE FRANCISO	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
16	CCOLQUE RUIZ, BETSÁBE MILAGROS	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
17	CRIDO HUAYLLA, LUZ LILIANA	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
18	GAMARRA PERALTA, KARINA	DCB2	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
19	HUAMANI LOPEZ, DARYL ANDRES	DCB2	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
20	HUAYLLA QUISPE, ALEJANDRINA	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
21	JOVE YUCRA, MOISÉS DELFIN	DCB2	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
22	LLOCLI CHAMPI, JULIO CESAR	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
23	OCHOA RIVAS, HARRISON	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
24	QUISPE MOSCOSO, WILBER	DCB3	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
25	SEGUNDO VILLA, KELLY	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos



26	TINTAYA ZEGARRA, ELVIO	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
27	PINTO ESPINOZA, JEZZY	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos
28	TOMAYLLA GUTIERREZ, YULIANA MIRIAM	DCB1	EP. Ing. IIS	Contratado	Activos

D.A. CIENCIAS BÁSICAS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL	OBSERVAC.
29	Achulli Rivas, Jose Flavio	DCB2	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
30	Alberca Donayre, Alexander Patricio	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
31	Balladares Pacco, Carlos	DCB2	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
32	Carbajal Mesco, Carlos Abel	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
33	Castro Lopez, Cesar Ruben	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
34	Cruz Borda, Willy	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
35	De la Cruz Huaman, Paola Clotilde	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
36	Jara Valverde, Gloria Maria	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
37	La Torre Vilca, Marco Antonio	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
38	Ontiveros Alfaro, Santos Florencio	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
39	Pallani Ccompí, Rondy Darwin	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
40	Pando Díaz, Francisco	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
41	Quispe Cerón, Edwin	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
42	Quispe Huísa, Vicente	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
43	Rojas Contreras, Nilton Cesar	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
44	Santos Surco, Gilmar	DCB2	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
45	Sipaucar Condori, Edgar Elmer	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
46	Tello Castro, Hernán	DCB2	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
47	Vargas Vargas, Juvenal	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
48	Vásquez Onzueta, Berichi Frexs	DCB2	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
49	Vicencio Checco, Gerald Antony	JPTC	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
50	Yanqui Díaz, Franklin	DCB2	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
51	Arcibia Tapia, Adán	DCB2	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
52	Barazorda Romero, Reyner Dennis	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
53	Chocata Ccahuana, José Luis	DCB1	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
54	Llaiqui Pacco, Edwin	DCB3	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
55	Muñoz Zea, Jans Kristhian	DCB2	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos
56	Palomino Peña, Yuniór Benito	DCB3	D. Ac. Humanidades	Contratado	Activos

D.A. INGENIERÍA

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL	OBSERVAC.
57	Calle Ramos, Francisco	DCB1	EP. Ing. Minas Aban	Contratado	Activos
58	Solis Chipa, Virgilio	DCB1	EP. Ing. Minas Aban	Contratado	Activos
59	Cruz Medina, Rosa	DCB1	EP. Ing. Minas Aban	Contratado	Activos
60	Cuchillo Cayturo, Manuel	DCB1	EP. Ing. Minas Aban	Contratado	Activos
61	Huamani Ayvar, Juan Antonio	DCB2	EP. Ing. Minas Aban	Contratado	Activos
62	Valenzuela Elguera, Jhon Decok	DCB1	EP. Ing. Minas Aban	Contratado	Activos
63	Vilchez Gago, Fortunato Pedro	DCB1	EP. Ing. Minas Aban	Contratado	Activos
64	Yari Mendoza, Hernan	DCB1	EP. Ing. Minas Aban	Contratado	Activos
65	Herreros Huamani, Carmen Alicia	DCB2	EP. Ing. Agroecolog.	Contratado	Activos

66	Valenzuela Tapia, Juvenal	DCB2	EP. Ing. Agroecolog.	Contratado	Activos
67	Abarca Fortillo, Julio Cesar	DCB2	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
68	Arbieto Valie, Raul Guillermo	DCB2	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
69	Caceres Palma, Florencio	DCB2	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
70	Casaverde Lopez, Oswald	DCB2	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
71	Checy Alata, Charles Nestor	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
72	Flores Ccorisapra, Jose	DCB3	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
73	Gomez Noblega, Rómulo	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
74	Gomez Portillo, Elbio	JPTC	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
75	Huaman Gonzales, Fredy	DCB3	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
76	Loayza Elguera, Rodrigo	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
77	Molina Navarrete, Noel	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
78	Moran Moreno, Miison	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
79	Ortega Menzala, Eliana	DCA1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
80	Palma Vargas, Michel	DCB2	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
81	Ponce Torres, Edison	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
82	Rojas Contreras, Jose Antonio	DCB2	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
83	Velasque Rojas, Cesar	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
84	Ccallo Chile, Magno Yubert	DCB1	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos
85	Chalco Salas, Nestor	DCB1	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos
86	Ortiz Olivares, Cristian Cesar	DCB1	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos
87	Perez Ortiz, David	DCB1	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos
88	Pichihua Rebolledo, Fermin	DCB1	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos
89	Sime Chavez, Ricardo Isidoro	DCB1	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos
90	Soto Buendía, Cayo Fernando	DCB1	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos
35	Achahue Ccasani, Epifanio	DCB1	EP. I. Agroecolog.	Contratado	Activos
36	Ibarra Cárdenas, Hernán	DCB1	EP. I. Agroecolog.	Contratado	Activos
37	Ilsaca Colque, Thalía Nikol	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
38	Pinto Yupanqui, Ricardo Heinrich	DCB3	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
39	Silva Noriega, Fanny	DCB1	EP. Ing. Civil	Contratado	Activos
40	Huanca Mamani, Manuel	DCB1	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos
41	Huaraca Yucra, Isrrayan	DCB3	EP. Minas Haquira	Contratado	Activos

D.A. ADMINISTRACIÓN

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACION ACTUAL	OBSERVAC.
42	Alarcón Palomino, Ivón Nieves	DCB1	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
43	Arone Galindo, Angelica	DCB1	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
44	Borda Balderrama, Rommel Lenny	DCB2	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
45	Caballero Utani, Simiona	DCB2	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
46	Ccoñislla Cáceres, Nelida	DCB1	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
47	Contreras Merino, Juan Carlos	DCB2	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
48	Guillén Guzmán, Grover	DCB1	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
49	Loayza Chacara, Mercedes Fidelia	DCB1	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
50	Montalvo Guevara, Emerzon	DCB2	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
51	Paira Céspedes, Danny Mark	DCB1	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos

52	Ramirez Chipa, Carla	DCB1	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
53	Robles Izquierdo, Ana María	DCB1	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
54	Bautista Damián, Rocío	JPTC	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos
55	Huihua Chipana, Alberto	JPTC	EP. Admin. Aban	Contratado	Activos

D.A. MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	DEPENDENCIA	SITUACION ACTUAL	OBSERVAC.
56	Eccoña Sota, Amparo	DCB1	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
57	Paucara Galdós, Néstor	DCB1	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
58	Ramos Zúñiga, Ruth	DCB1	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
59	Roldán Juárez, Jesús	DCB1	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
60	Cayllahua Puma, Paul Anthioni	JPTP	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
61	Chipa Benites, Lize Catherine	JPTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
62	Mejía Juárez, Walter	JPTP	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
63	Aguilar Mamani, Elizabeth	DCB1	EP. Med. vet. Zoo.	Contratado	Activos
64	Sánchez Pariona, Cristian Zoilo	DCB2	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
65	Vásquez Onzueta, Rutniss	DCB1	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
66	Juarez Sandoval, Rosa Claudia	JPTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
67	Lopintia Segovia, Luz Mérida	JPTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos
68	Trujillo Cervantes, Julio Mickhail	JPTC	EP. Med. Vet. Zoo.	Contratado	Activos



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

Abog. Lesly Velarde Aedo
JEFE DE LA SUB UNIDAD DE ESCALAFÓN,
CONTROL Y ASUNTOS LABORALES



