



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS – MBA

El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en  
la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**AUTOR:**

Br. Lau Frontado, Juan Antonio  
0001-7233-7137

**ASESORA:**

Dra. Huayta Franco, Yolanda Josefina  
0003-0194-8891

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**Lima-Perú**

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Juan Antonio Lau Frontado cuyo título es: "El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Josymar"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 Diecisiete.

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de Agosto del 2019



.....  
 Dr. Sebastián Sánchez Díaz  
 PRESIDENTE



.....  
 Matr. Dennys Picho Durand  
 SECRETARIO



.....  
 Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco  
 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--	--------	----------------------------

### **Dedicatoria**

A mi adorada esposa María Esther y queridos hijos Frank, Karen y Rodolfo.

Y a la memoria de mi padre Antonio y Madre Marina Isabel.

Juan Antonio Lau Frontado

## **Agradecimientos**

A mi esposa e hijos por el tiempo proporcionado para realizar el presente estudio de posgrado.

A mis padres por entregarme la herencia más valiosa, mi educación y la enseñanza de tener siempre nuevos retos y seguir aprendiendo.

A la Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco, por asesorarme en el desarrollo del presente trabajo de Investigación.

A todos ellos, infinitas gracias.

Juan Antonio Lau Frontado

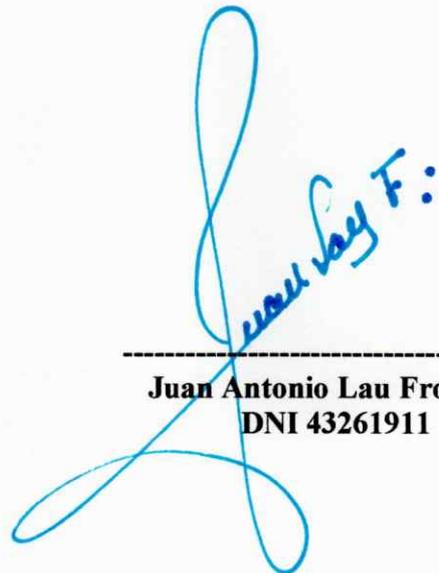
## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Juan Antonio Lau Frontado identificada con DNI N°43261911 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, escuela de Posgrado, Área ciencias sociales declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 30 de Julio del 2019.



-----  
**Juan Antonio Lau Frontado**  
**DNI 43261911**

## Índice

Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimientos	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Índice	VI
Resumen	IX
Abstract	X
I. Introducción	11
II. Metodo	25
III. Resultados	37
IV. Discusión	56
V. Conclusiones	59
VI. Recomendaciones	61
Referencias	63
Anexos	74

## Índice de tablas

Tabla 1 Variable: Capital Intelectual	28
Tabla 2 Variable: Comportamiento Organizacional	30
Tabla 3 Los Trabajadores en la empresa Josymar, Chimbote, 2019.	30
Tabla 4 Lectura de valores de Alfa de Cronbach de George y Mallery (2003)	35
Tabla 5 Confiabilidad de la variable 1: Capital Intelectual.	36
Tabla 6 Confiabilidad de la variable 2: Comportamiento Organizacional.	36
Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la Variable Capital Intelectual.	38
Tabla 8 Distribución De Frecuencias Y Porcentaje De La Percepción De Los Trabajadores Sobre La Dimensión Capital Humano.	39
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los Trabajadores sobre la dimensión Capital Estructural.	40
Tabla 10 Distribución de Frecuencias y Porcentaje de la Percepción de los Trabajadores sobre la dimensión Capital Relacional.	41
Tabla 11 Distribución de Frecuencias y Porcentaje de la Percepción de los Trabajadores sobre la Variable Comportamiento Organizacional.	42
Tabla 12 Distribución de Frecuencias y porcentaje de la Percepción de los Trabajadores sobre la Dimensión Nivel Individual.	43
Tabla 13 Distribución de Frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la Dimensión nivel Grupal.	44
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la dimensión nivel Organizacional.	45
Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes de capital Intelectual el Comportamiento Organizacional	46
Tabla 16 Distribución de frecuencias y porcentajes de Capital Humano y el Comportamiento Organizacional.	47
Tabla 17 Distribución de frecuencias y porcentajes de Capital Estructural y el Comportamiento Organizacional.	48
Tabla 18 Distribución de frecuencias y porcentajes de Capital Relacional y el Comportamiento Organizacional.	49
Tabla 19 Contraste de Hipótesis del Capital Intelectual y el Comportamiento Organizacional.	52
Tabla 20 Contraste de Hipótesis del Capital Humano y el Comportamiento Organizacional.	53
Tabla 21 Contraste de Hipótesis del Capital Estructural y el Comportamiento Organizacional.	54
Tabla 22 Contraste de Hipótesis del Capital Racional y el Comportamiento Organizacional.	55

## Índice de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre capital intelectual.	38
figura 2. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre capital humano.	39
figura 3 distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre capital estructural.	40
figura 4. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre capital relacional.	41
figura 5. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre comportamiento organizacional.	42
figura 6. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre el nivel individual	43
figura 7. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre nivel grupal	44
figura 8. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre el nivel organizacional	45
figura 9 Distribución porcentual de los servidores según el capital intelectual y comportamiento organizacional	46
figura 10 Distribución porcentual de los servidores según el capital humano y comportamiento organizacional.	47
figura 11 Distribución porcentual de los servidores según el capital estructural y comportamiento organizacional.	48
figura 13 Distribución porcentual de los servidores según el capital relacional y comportamiento organizacional.	49

## RESUMEN

La presente investigación titulada “El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019”, considera dentro de su objetivo general, determinar cuál es la relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019.

El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población en el presente proyecto de estudio comprende un total de 150 trabajadores de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, y de modo similar la muestra fue de 108, siendo de tipo probabilística; la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento de investigación, el cuestionario que cumplió con los requisitos de validez a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, en el análisis se utilizó el software estadístico informático SPSS versión 25. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe correlación muy alta positiva entre las variables (Rho de Spearman = 0.996), siendo el p\_valor significativo ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

***Palabras clave:*** Capital intelectual, comportamiento organizacional, la empresa.

## ABSTRACT

The present investigation entitled "The intellectual capital and the organizational behavior of the workers in the company JosyMar, Chimbote, 2019", considers within its general objective, to determine what is the relationship between the intellectual capital and the organizational behavior of the workers in the JosyMar company, 2019.

The type of research was basic, of a quantitative approach, of non-experimental, cross-sectional correlational design. The population in the present study project comprises a total of 150 workers of the company JosyMar, Chimbote, 2019, and similarly the sample was 108, being probabilistic; the technique that was used for the data collection was the survey and as a research instrument, the questionnaire that fulfilled the validity requirements through expert judgments and reliability through Cronbach's alpha, in the analysis the computer statistical software SPSS version 25.0. The method used was the hypothetical deductive, for the data analysis the Spearman nonparametric Rho test was applied.

The results of the investigation show the relationship between the intellectual capital and the organizational behavior of the workers in the company JosyMar, Chimbote, 2019. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a very high positive correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.996), with p being a significant value ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

**Keywords:** Intellectual capital, organizational behavior, the company.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Chiavenato (2009) expreso, que en un mundo de permanentes cambios, la competitividad es clave del triunfo, las organizaciones actuales necesitan reinventarse internamente e innovar, para no caer del iceberg tienen que ser de evolución rápidas y sucesivas. Para mantenerse en la punta del iceberg. Se debe aprovechar todos sus recursos y medios en una acción integrada, a través de las personas y la transformación la que surge del interior de la organización convirtiéndose en ágil y renovadora, transformándose en competitiva. Eso detalla por qué hay organizaciones que triunfan, progresan, se desarrollan, asiste a la colectividad y es envidiadas, mientras que otras se dedican al plagio de sus características, y las demás se quedan obsoletas, sin saber qué hacer. Esa primacía competitiva es sostenible cuando los contrincantes no consiguen duplicar lo que nosotros logramos hacer. El reto de la ventaja competitiva es en saber utilizar el talento, así como las capacidades de los individuos que las integran. Son sus integrantes responsables de la competencia organizacional.

Según Hope y Hope (1997) la globalización apertura a las compañías nuevos mercados, con lo cual los competidores se han reproducido. De la misma forma, el grandioso aumento de la tecnología de la información y su amplia publicidad encaja en las diferentes acciones, que han generado una gran transformación en la ordenación al interior. base de las materias primas, capitales físicos, de la manufactura y el financiamiento: en la “Economía pujante de la información” siendo el origen del capital de las empresas, el empleo del conocimiento y el uso inteligente de su know-how.

La problemática, contiene una mirada internacional, del comportamiento en las organizaciones (CO) y su necesidad del capital intelectual (CI) es el caso que el autor, “En los noventa, la industria de Suecia y Estados Unidos, comenzaron un estándar teórico denominado gestión del conocimiento, que nace en base de que las organizaciones por acrecienten el CI ... para la solución de problemas” (Sarur, 2013, p. 39). Proporcionando su Know-how de manera eficiente, en el menor tiempo permitido, impactando en su producción y la renta, como gestor de innovación a la organización, brindando ventajas competitivas.

La poca inversión en activos inmateriales, es una gran dificultad que limita la competencia de las industrias paraguayas y disminuye la competencia de Paraguay como estado, mostrado en las investigaciones realizadas por la WEF, 2002, posición que manifiesta,

del pequeño desempeño de las empresas paraguayas en los últimos tiempos. Capitalizar el activo intangible es trascendente, pues, lo demuestra la madurez de países industrializados, los intangibles son importantes para la competencia en los mercados de las empresas, preciso (Sosa, 2013).

Las capacitaciones, son un claro ejemplo de la precedencia del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en el Perú, por cooperar en el fortalecimiento y progreso de los aprendizajes de los gobiernos locales, considerando sus saberes previos y buscando colaborar en el perfeccionamiento en la gestión, para conseguir el fortalecimiento e inclusión social de la personas más pobre y vulnerable del país (MIDIS, 2015).

Y habiéndonos presentado ante la empresa JosyMar, en la ciudad de Chimbote, nuestra finalidad de demostrar la relación entre capital intelectual en los trabajadores en la empresa, y como está influyo en su comportamiento organizacional.

Pinedo (2018) formulo la tesis en la Universidad César Vallejos (UCV) para lograr su Maestría en Administración de Negocios - MBA titulada, “Capital intelectual y la innovación de la empresa Melaform SAC S.J.L, 2018” sustentado en el teórico base Bontis (1996) “El capital intelectual fue también descrito en la relación de la causa que la integra como son, capital humano, racional, como el estructural. La metodología se aplico fue de no experimental, transversal. Cuyo objetivo fue determinar la correlación del capital intelectual y la innovación en la empresa Melaform SAC S.J.L 2018. Con el resultado se probó que la relación fue de 0,804 siendo significativa de ,000 (menos del ,01); rechaza la  $H_0$  y se concluye que el capital humano y la innovación si demuestra una correlación alta y positiva. Concluyendo que se ha determinado la relación alta y significativa de ( $r_s = 0.804$ ,  $p = .000$ ), lo que implica que se situaron en un nivel alto. Aporte permitió dimensionar la variable capital intelectual.

Típula (2018) sustento su tesis “Gestión de conocimiento y capital intelectual de la empresa Hidrostral S.A. SJL, 2018”, para lograr su posgrado en MBA en la UCV contando como teórico a Edvinsson y Malone (1997), el método fue de tipo descriptivo, hipotético deductivo, estudios correlacionales, cuyo universo fue 478 trabajadores dan como resultado siendo su muestra 204 trabajadores. Uso la encuesta - cuestionario, cuyo resultado fue de  $p = ,000$  es menor a ,05 donde rechaza  $H_0$  aceptando la  $H_i$ , y Rho Spearman = 0,898, con una

correlación positiva alta. Concluyendo que  $p = ,000 < 0,05$  rechazando la  $H_0$ , aceptado  $H_i$ , es decir, si e n d o  $RS = 0,898$ , es una correlación positiva alta.

Huárac (2018) realizó la investigación para obtener su Maestría en Gestión Pública en la UCV denominada “Control interno y el comportamiento organizacional de los trabajadores del Centro Materno Infantil – Progreso, Carabayllo – 2018”, cuyo objetivo fue establecer la correlación de control interno y comportamiento organizacional; tomando como teórico Robbins y Judge (2017), empleo el método de enfoque cuantitativa tipo de investigación descriptiva, correlacional, hipotético deductivo, no experimental, cuantitativo, la técnica fue la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionarios. El resultado de la relación  $rs = 0.651$  con una correlación moderada de  $p = ,000$ . Llegando a la conclusión que es positiva moderada ( $0,651^{**}$ ), mostrando así que la relación significativa a la escala 0,01 (bilateral) cometiendo ser menos que 0,95. Aporte permitió dimensionar la variable comportamiento organizacional.

Velastin (2015), de la Universidad de Chile formulo la investigación para tener el nivel de Magister, titulada “Estrategia de implementación de un modelo de valorización de capital intelectual para el área operaciones de una empresa de consumo masivo”; 2015 contando como teórico Chiavenato (1999). La Metodología es diseño de tipo cualitativo la conclusión el valor del capital intelectual, permitirá efectuar una excelente gestión por encima de los activos de la empresa (incluidos aquellos de valor intangible), como adicionalmente agrupa dicha información en los balances de la organización, a fin de comprender el verdadero precio de la organización.

Ceballos (2015) de la Universidad Nacional de Colombia formulo el trabajo de nivel de Maestro en Administración cuyo, titulo “Impacto de la cultura organizacional en la gestión del riesgo operativo en los bancos centrales: caso Banco de la República, 2015”; contando como teórico a Romero & Rodríguez (2015); Llegando a resultado que las variables comprometidas no son estadísticamente independientes. En conclusión, la hipótesis de investigación se ha corroborado, se ha encontrado que si hay influencia de la cultura organizacional en la gestión de riesgo operativo en el Bco. de la Republica. También se ha evidenciado la presencia de subculturas organizacionales asociadas con las funciones del banco, lo cual presenta un reto ante la gestión, pues, aunque haya denominadores comunes aplicables a toda la organización.

Artavia (2015) en la Universidad de Costa Rica para ser Maestro elaboro la investigación titulada “Diagnóstico de la cultura organizacional de la asociación de productores de San José de Trojas y propuesta de solución”, 2015 fundamentándose en el Teórico Quirós (2004), aplicando la metodología de tipo descriptiva, con el fin de conocer, profundizar. Se recurre a la investigación secundaria y documental debido a que se toman definiciones de autores especializados. El método descriptivo, mediante la lectura, investigación y análisis de los propósitos. técnica es de tipo bibliográfico y documental; Siendo los resultado y conclusiones ser un insumo importante el conocimiento de los trabajadores que conforman la organización, a fin de sacra delante las trasformaciones requeridas. Aporte permite ver a la persona como aporta a la competitividad de la empresa.

Ugalde (2013) en la Universidad de Valencia para tener el Doctorado sustento la tesis titulada “Capital intelectual, características del emprendedor e innovación. El caso de las Mipymes costarricenses en el año 2013” su objetivo fue encontrar qué factores del capital intelectual son importantes para demostrar la innovación en las pequeñas y medianas empresas. Así mismo, se discutió en esta investigación teorías importantes del capital intelectual y procesos de innovación, y las vinculaciones con investigaciones ya efectuadas; Como conclusiones determino el elemento más importante fue la innovación, de la mano de la cultura organizativa siempre comprometa a la totalidad de trabajadores, lo que crea una atmósfera de labor confortable que proporciona la construcción de transmisiones de efectivas, en el capital estructural. Este trabajo contribuyo y me permitió observar la variable capital intelectual desde la perspectiva empresarial MYPE.

Kordi (2008) desde su libro “Estrategia” reflexiona y asevera que los conocimientos importan, los conocimientos colectivos de una organización y como se administrados”. Siendo el triunfo de las organizaciones las que dependerán cada vez más del beneficio de sus trabajadores de conocimiento. Por lo tanto, se quiere decir exactamente con el término trabajador de conocimiento. Drucker (1969) siendo el pionero en dar a conocer que el "hombre corporativo” quien no permanecerá todo el tiempo. recibió la aceptación de los expertos. El trabajo de conocimiento es especializado y, por lo tanto, puede quebrar a un negocio piense en el campo de acción y la grieta de las habilidades y el saber necesarios para administrar. Además, que se profundiza la dificultad de lo que podemos conseguir y lo que nuestro cliente aguarda.

El reto está en tomar decisiones que empleen el conocimiento, convirtiéndolo en capital intelectual.

Cómo desarrollar el capital intelectual; Edvinsson y Malone, (2000) una de las primeras personas en cuantificar y otorgar valor al capital intelectual fue Leif Edvinsson. Nombrado en 1991 como el primer director de capital intelectual del mundo en Skandia, la principal financiera de Suecia; Edvinsson piensa que el capital intelectual (CI) se encuentra conformado por: El capital humano, encontrado en la mente de los empleados; El capital estructural, que está en la organización; El capital de clientela, que deriva en las relaciones de la compañía tiene con sus consumidores. El capital de clientela es parte del conjunto capital estructural. El objetivo según Skandia es hacer un seguimiento para determinar si el capital intelectual aumentar o disminuye, concentrando la cultura y las ideas de la organización en aumentar sus activos intangibles. Según la visión de Edvinsson: "El capital intelectual es una mezcla del capital humano"; Conformada por las destrezas, los cerebros, las apariencias y el potencial de aquellos que conforman una organización; y el capital estructural; Son los procesos donde intervienen consumidores, procesamiento de datos, marcas entre otros. En la evolución del conocimiento y los activos intangibles en fuentes generadora de economías, al reproducir el capital humano con el capital estructural. este es el efecto generador de capital intelectual; La administración del capital intelectual ha alimentado la innovación y el nuevo pensamiento y ha ayudado a generar una predisposición mental que le permita a Skandia competir de modo más eficiente en el futuro y a través de la libertad otorgada a los gerentes para dirigir a la gente.

Según Saint (1832) The CEO de Konverge Digital Solutions Corp, (firma dedicada a la Administración del Conocimiento) y pionero en el campo de la creación de conocimiento prefiere el término capital de conocimiento, lo define como la suma de capital humano, capital cliente y capital estructural.

Para Stewart (2010) de su libro *Intellectual Capital: The new wealth of organization* definió el Capital Intelectual como lo valores intangibles de habilidad, conocimiento e indagación” divididos en capital humano y estructural.

Brooking (1997) del libro “El capital intelectual”: considera que el Capital Intelectual lo conforma por cuatro tipos de activos, de mercado, humanos, la propiedad intelectual y la infraestructura.

Según (Pinedo, 2018) quien citó a Castillo (2015) el activo estratégico ó capital humano lo cual se encuentra en el personal que se contrata, por tanto, es importante que la organización tenga que conocer los recursos y las capacidades de sus colaboradores. Para Sánchez, López y Salazar (2014) definido como los saberes que poseen los trabajadores a través del tiempo entre ellas están las competencias, la experiencia y la habilidad personal. Según Bontis (2002) se basa en los saberes personales, las destrezas y el talento de las personas y en los avances tecnológicos en las telecomunicaciones las cuales están transformando la naturaleza. Según Bueno (2001) son las capacidades que hacen parte del conocimiento de las personas, se crea un conjunto de competencias las cuales generan capacidad de innovar, mejorar procesos, las cuales generan en ellos motivación y compromiso.

Siendo los indicadores de la dimensión capital humano; El conocimiento, que es llamado también capacidades y compromisos del ser humano, se modulan allí, las capacidades, compromiso, la capacidad de innovar y la motivación según (Bueno, 2001); Las habilidades, son la forma de del cómo hacer las cosas o también es saber hacerlas; La permanencia. que es la duración o el tiempo de servicio que las personas brindan a una empresa; La formación, que se genera a través de un conjunto de conocimientos de un área específica generada por el transcurso de los años a través de los estudios realizados y la experiencia acumulada; La experiencia, que son los conocimientos adquiridos con la práctica y al pasar de los años según (Alama, 2008); La creatividad, para los autores Ahmed, Shepherd, y Ramos (2012), es la capacidad del poder generar de manera creativa diferentes conocimientos el cual permitirá de forma consistente resultados diferentes y valiosos de manera espontánea; y la motivación. - vinculada a sus conocimientos y habilidades según (Alama, 2008).

Sánchez et al (2007) sostuvo que “El capital estructural”. Lo describió como el conocimiento que la empresa se interioriza y permanece en ella, he incluir las dimensiones todo lo no humanos de la organización o intangibles, para Pinedo (2018) se basa en la acumulación de conocimientos que le pertenecen a una organización, este capital se puede lograr mantener a lo largo del tiempo a pesar de que los trabajadores se marchen de la compañía. Para (Bueno, 2001) es todo aquello que le pertenece a la empresa y genera valor, el cual así un empleado se vaya de la organización no repercutiría en nada por ser un valor de la empresa.

Siendo los indicadores de la dimensión capital estructural; La competencias en técnicas de información, están relacionada con la tecnología de información el cual nos referimos a los equipos informáticos que se convierte en un activo material para la empresa, el que aporta en la actualización de tecnología para la organización según Brooking (1997); Los modos de conservar el conocimiento, son aquellos que dan soporte físico o intangible a la empresa y el que pueda ser protegido o no por la organización legalmente; La investigación, la innovación, y desarrollo, que son indicadores que nos hablan del poder implementar nuevas ideas, diseños, procesos para poder generar nuevos productos o servicios para la organización a nivel externo o interno según (Alama, 2008). La estructura, sistema y procesos, son aquellos enfoques que los trabajadores deben poseer para mejorar de manera continua los procesos para el cliente, también está basada en la generación de nuevas ideas a través de los sistemas según Kaplan y Norton (2001); Los valores y cultura, que se basan en poder conocer mejor la historia y saber analizarla y llegar a comprender su cultura organizacional y de tal manera poder desarrollarla a su máximo potencial, los valores, que son muy importantes ya que se han convertido fuente para generar valor dentro de la organización, las cuales permiten poder desarrollar habilidades según Zapata (2016).

Pinedo, (2018) quien cita a Sánchez, et. al. (2007) define al capital racional como “Una relación a lo exterior el cual se puede aprovechar no solo en la organización sino también con los proveedores, clientes y accionistas, y el cual genera valor a la empresa”.

Siendo los indicadores de la dimensión capital racional; Los clientes, el cual es la relación grata que se configura entre las empresas y el cliente, el que permite poder realizar negociaciones para beneficio mutuo; Los proveedores, que son la relación que se da entre la empresa y los proveedores; Las alianzas., que son los pactos que la empresa acuerda con otras organizaciones; La reputación, que se adquiere a través del tiempo en basa a las acciones que emprende la organización según (Alama, 2008).

Rubió (2016) Las organizaciones están supeditadas a su flujo de recursos como el capital, activos materiales, know-how, personas, las compras de sus clientes, proveedores, y su contexto general, donde la empresa como el lugar donde confluyen una serie de participantes que buscan sus propios intereses, sean a nivel individual o colectivo, y que no siempre estarán de acuerdo. Mientras que para Amorós (2007) todos nacemos y morimos en una o varias

compañías. Nos capacitan y trabajamos en ellas. Se concretiza que la organización es un elemento social que coordina de forma sensata, integrada por personas, y que cuenta con metas trazadas.

Continuando con Chiavenato, (2009) la dimensión nivel individual: o características en los trabajadores de una organización, hablamos de su personalidad, la historial, el nivel de educativo, sus competencias, las actitudes y los valores, sin dejar a un lado aspectos como la aptitud, la motivación, el aprendizaje y la toma individual de decisiones. Mientras que para Huárac, (2018) El comportamiento individual dentro de las organizaciones, se origina en base a las cualidades y formas de actuar de cada persona. “Cada uno de nosotros es único, la miopía de algunos jefes que no reconocer estas fortalezas de estos empleados para sean puesta en valor”.

Siendo los indicadores de la dimensión del nivel individual; Las actitudes, que: “Son expresiones positivas o negativas de las personas, que reflejan cómo se siente con respecto de algo. Las actitudes dentro de una organización son indicadores, que miden el grado de identificación y compromiso con la organización que deben plantear e implementar actividades que desarrollen las habilidades, logrando captar trabajadores proactivos, optimistas según Robbins y Judge (2017). Mientras que sean positivas es alentador encontrarse con este tipo de personas, ya que contagian, motivan e inspiran a realizar las labores de forma adecuada, pero básicamente este no más que un esfuerzo y carácter personal e individual que suman y complementan al logro de objetivos comunes según Aguillón, Berrún y Peña (2015); La satisfacción laboral, que es un grado continuo de felicidad y comodidad de los trabajadores. Donde no todos los trabajadores les satisfacen las mismas actividades, por ello es importante conocer las necesidades, los valores y los intereses personales y profesionales de cada trabajador. La cual se va incrementándose según aumente la empatía en la convivencia laboral según Robbins y Judge (2017); Las emociones y estados de ánimo, donde las emociones son impresiones producidas por alguien o algo. El estado de ánimo es un sentimiento que suele ser menos intensos que la emoción y que comúnmente, salen sin que un acto en particular los estimule. Ambas representaciones deben ser consideradas y tomadas en cuenta, ya que influyen de manera directa la productividad y competitividad de la organización, repercutiendo en el cumplimiento de metas y objetivos según Robbins y Judge (2017).

Continuando con los indicadores de la dimensión del nivel individual; La personalidad y los valores, donde la organización y sus colaboradores contienen cualidades muy particulares e independientes entre sí, ya que no todos sus integrantes fueron criados de la misma forma, este indicador intentara identificar personalidades y valores positivos que ayuden a lograr el objetivo anhelado; Los valores simbolizan doctrinas esenciales de que en la persona en sociedad. Según lo expuesto, puedo afirmar que ambos caracteres son los resultados de cómo cada trabajador se relaciona y reacciona con los demás compañeros de trabajo frente al cumplimiento de las metas trazadas, según Robbins y Judge (2017); La toma de decisiones, es fundamental para resolver problemas actuales o potenciales, evaluar alternativas de solución, que cada trabajador haga uso de su conocimiento, entendimiento y comprensión para elegir la mejor opción de solución marcando un camino a seguir sin afectar los intereses propios de la organización, aportando y creando valor hacia la misma; la motivación, es el estímulo al del esfuerzo que realiza una persona para lograr una meta. Todos los trabajadores deberán sentirse motivados, para poder cumplir los objetivos y metas establecidos, por ello cada organización deberán preocuparse en implementar acciones y actividades de motivación respecto sostuvo: La motivación va más allá del dinero, viene más del de la acción y el resultado de motivar a los que nos rodean, el de provocar e impulsar a realizar una actividad con voluntad, es decir sin presión según Alles (2013) y Robbins y Judge (2017).

Siguiendo con Chiavenato (2009) Dimensión a nivel grupal: Es la conducta de sus integrantes en grupo, cuando el individuo trabaja en equipos. Según Huárac, (2018) quien cita a los autores.

Siendo los indicadores de la dimensión del nivel grupal; El equipo de trabajo, son las expectativas respecto del comportamiento de los miembros; pueden generar ideas, combinar recursos o coordinar logística, como sus horarios laborales. Cuando se combinan los esfuerzos de dos o más, cada una con una especialidad diferente pero que se complementan, obtienen resultados favorables, resultados que solo son posibles a través de estrategias grupales; La comunicación, al respecto un buen flujo de información ayuda a que las organizaciones tengan éxito. La comunicación es eficaz, la comunicación debe contener la trasmisión como el conocimiento del significado. Esa es la única manera en la que se puede transmitir información y opiniones. La comunicación se consolida en conductas positivas a la hora de interactuar, reside

en soltar opiniones procurando expresar calificativos negativos que conlleven a enfrentamientos. Por ello se dice que el líder es quien tendría que crear mecanismos que contribuyan y faciliten la comunicación entre todas las áreas, con mensajes rápidos, didácticos y fáciles de entender. Según Piñeyro y Aragón (2015), refirieron “La comunicación es el soporte de toda relación social y base natural para que una cultura pueda ser compartida”. Las organizaciones deberán implementar mecanismos que ayuden a interactuar las relaciones con los demás, ya que muchos de los malos entendidos y obstáculos internos y externos son a causa de falta de comunicación entre sus miembros según Robbins y Judge (2017),

Siguiendo con los indicadores de la dimensión del nivel grupal; El liderazgo es la habilidad de influenciar en un grupo y llevarlo hacia el logro de objetivos. No todos los líderes son jefes, ni tampoco todo jefe es líder. El líder puede aparecer desde dentro de un grupo, o bien, Si existe una designación formal, las organizaciones necesitan un liderazgo estable y con una gerencia maciza para lograr un empuje inmejorable. En base a la capacidad y habilidad el líder logra el desarrollo de un grupo o equipos de trabajo humano direccionándolo a una meta u objetivo en común, cultivando un ambiente favorable y cómodo para todos los trabajadores; El poder y política, el gerente utiliza su poder como un intermedio para lograr la misión y en cuanto a: política; El gerente en acción, en caso que los trabajadores se agrupen, se practica el poder. En las organizaciones, los empleados buscan hacerse de un nido donde puedan influenciar, obtengan distinciones y avancen profesionalmente. Las políticas no solo son inevitables, sino que también suelen ser esenciales. En la humanidad hemos evidenciado que muchos de los grandes cambios sociales vienen desde la política ejemplo de ello los derechos defendidos por mahatma Gandy. Asimismo, Martin Luterking fue la igualdad entre todas las personas y la lista es inmensa, es sin duda que la política genera pasiones y descontentos, pero es la herramienta filosófica que permite que nos podamos entender respetándonos los unos a los otros. El conflicto y negociación, donde un conflicto se da cuando una de las partes percibe, que otra la afecta, o está a punto de afectarla, de manera negativa algo que es de inter de la primera. Las negociaciones intervienen en la interacción de casi todos, con el fin de aclaración y justificación, acuerdos y solución de problemas. Por lo general, las organizaciones poseen poco tiempo, dinero y recursos humanos para sus logros de los fines establecidos. Una fuente de conflicto principal

sin duda alguna es la que nace cuando existen líderes que no toman acciones rápidas, sobre los problemas internos según Piñeyro, Aragón (2015).

Para culminar Chiavenato, (2009) Las dimensiones del sistema organizacional: involucrando al sistema en su totalidad. Siendo su referente los procesos del trabajo y la cultura de la organización y el diseño. Se considera al todo es diferente de las partes que lo constituyen.

Siendo los indicadores de la dimensión nivel organizacional, la cultura organizacional, donde la cultura dentro de una organización es la conducta, dogmas y valores que los trabajadores de la institución tienen en común. Se puede decir que los empleados tienen una cultura organizacional, cuando hacen y piensan de acuerdo a parámetros establecidos, esto tiene una implicancia en el aprendizaje de conocimientos, opiniones y patrones de dirección durante un periodo con el cual se hace precedera en el tiempo y sin cambios de la organización; La práctica de recursos humanos, la primera etapa en cualquier programa de RH es el reclutamiento, seguido de cerca por la selección. El fin del proceso de selección radica en determinar a los mejores candidatos, al cotejar las características individuales (experiencia, habilidad). A continuación, se detallan las pruebas y la selección contingente, las cuales se aplican a los candidatos que aprueban la evaluación sustantiva, pruebas escritas, entrevistas, capacitaciones, evaluación de desempeño, que permitan el crecimiento sostenido de cada trabajador denotando una organización eficiente.

Continuando con los indicadores de la dimensión nivel organizacional, el cambio organizacional, casi siempre consideramos el cambio como algo amenazante hay 8 estrategia que apoya a los agentes a manejar la resistencia al cambio: la comunicación, participación, implementación de cambios con justicia, manejo y cooperación, elección de personas que aceptan el cambio y coerción. El modelo de competencias permite hallar habilidades y aptitudes de las personas que dominan una actividad laboral; El manejo de estrés, es el nivel de estrés de bajos a moderados suele ser funcionales y conduce a un mejor desempeño; Es posible que los gerentes no se preocupen cuando los empleados experimenten estrés. La percepción del estrés en los trabajadores es denotada como símbolo de cansancio laboral y por ende perjudicial, mientras que el estrés en niveles normales sirve para mantenerse alerta en una determinada acción; Es por ello que los gerentes deben mantenerse alerta y al cuidado de los empleados, para

que no experimenten altos niveles de estrés con lo cual perjudicaría el desempeño de la organización según Robbins y Judge (2017),

La presente investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019?; tuvo como problema específico1: ¿Cuál es la relación entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019? tuvo como problema específico2: ¿Cuál es la relación entre el capital estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019? tuvo como problema específico3: ¿Cuál es la relación entre el capital racional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019?

La investigación tuvo como justificación teórica, en el presente trabajo se pretende determinar cuál será un aporte al crear valor competitivo. El cual sería modelo para nuevas investigaciones.

Del mismo modo se realizó una justificación social: Consiste en identificar a cada trabajador, mediante sus conocimientos o capacidades dentro de la estructura y ubicar el hombre ideal en el puesto ideal. Y estimular la mejora continua, a través de su bienestar y ayudar en su reconocimiento en la sociedad y obtener el máximo de cada uno de ellos en la empresa.

Fue necesario realizar una justificación práctica: El actual trabajo es inédito, por tanto, no existen evidencias bibliográficas de que se haya intentado corresponder el capital intelectual y el comportamiento organizacional, conocidos como capital intangible de las empresas.

De igual manera se realizó una justificación metodológica: Se logró "El estado del arte" es la investigación documental que consiente el estudio del saber acumulado (escrito en textos) en un tema en especial y al "Decatupla" según (Bunge, 1960). La conclusión que genero esta tesis servirá de información a otras tesis, así como el procedimiento empleado y el instrumento utilizado.

La presente investigación tuvo como hipótesis general: existe relación significativa entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019; tuvo como hipótesis específico1. Existe relación significativa entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa

JosyMar Chimbote, 2019; tuvo como hipótesis específico2. Existe relación significativa entre el capital estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019; tuvo como hipótesis específico3. Existe relación significativa entre el capital racional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019; tuvo como objetivo específico1. Determinar la relación entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019; tuvo como objetivo específico2. Determinar la relación entre el capital estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019; tuvo como objetivo específico3. Determinar la relación entre la capital racional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019.

Según Bunge, (1960) la epistemología al ser la filosofía de la ciencia, encamina a la investigación a fin tenga fundamento científico y revelar la realidad del conocimiento encontrado del capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa.

Del Diccionario Etimológico castellano en línea, (2019). etimológicamente “capital” proviene del latín capitall (referente a la cabeza) fortuna acumulada de una persona o una organización. De acá el capitalismo, señala como sistema económico sustentado en la propiedad privada, inversiones del capital y cancelación de la mano de obra. Mientras que “intelectual” proviene del latín raíces o dedicado a la siembra de las ciencias y las letras.

Para finalizar; La etimología de la palabra “comportamiento” del latín “resultado de la manera de conllevarse con otros”... Mientras que la palabra “organizacional” (relativo a la acción y efecto de convertir en algo útil, que funciona bien) sobre la palabra órgano y esta del griego órgano = “instrumento, herramienta, útil”.

## **II. METODO**

La presente investigación tuvo como tipo y diseño de investigación, muchos autores concuerdan que el conocimiento científico es hipotético-deductivo y no inductivo, es decir, método del embudo, que va de lo general a lo particular y no inversamente; busca identificar las ideas fundamentales, para establecer supuestos cómo se organizarse el conocimiento de una investigación; Explicando desde la observación, plantea un problema. A través de la inducción del problema enlazamos a una teoría. Y desde el marco teórico formula una hipótesis, a través del razonamiento deductivo, más adelante se validar empíricamente. El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético deductivo Bernal (20109; Guillén y Valderrama (2015).

Según los metodólogos por su objetivo, tipo de investigación básica (pura o fundamental) y conduce hacia la búsqueda y producción de inéditos conocimientos para enriquecer las investigaciones existentes. Su interés es incrementar la realidad para Cáteda y Pérez (2001); Guillén y Valderrama (2015)

Para los investigadores consultados el enfoque o método cuantitativo la investigación cuantitativa efectúa el conteo hechos sociales, derivado del marco conceptual del problema investigado. Se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de ser contado y cuantificado, utiliza la metodología empírico analítico y usa pruebas estadísticas para el análisis de datos e intentar establecer con exactitud patrones en una población y utiliza la recolección y el análisis de ellos, para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo según Arbaiza (2014); Bernal (2010); Gómez (2006); Guillen, Sánchez, Begazo, Sánchez, y Cerna (2019); Príncipe (2016)

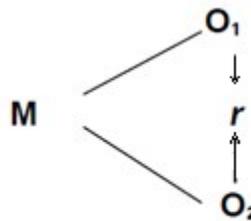
Los autores estudiados concuerdan que diseños no experimentales; investigación donde, no se manipulará las en la investigación para Arbaiza (2014); Gómez (2006); Guillen et al. (2019).

Según los investigadores consultados la investigación, estudio, diseños descriptivos. Resalta la característica o rasgo de la circunstancia o fenómeno objeto de estudio, se orienta de las preguntas de del investigador al plantean sus hipótesis, expresándose en la descripción y durante la prueban de hipótesis. Es te tipo de investigación se resiste principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental. Arbaiza (2014); Hernandez, Fernández, y Baptista (2014); Vara (2012); Bernal (2010); Guillen et al. (2019).

Según los autores consultados los estudios de investigación correlacional (ex post facto), es conocer la relación entre más de dos variables. Permite establecer el grado de correspondencia entre estos factores, para lo cual se debe medir cada una de éstas, y posteriormente se cuanta, analiza y determina la vinculación. Estas relaciones son sustentadas en hipótesis y sometidas a prueba. Las correlaciones pueden ser positivas (directamente proporcionales) o negativas (inversamente proporcionales). (Hernandez et al., 2014; Vara, 2012; Guillen et al., 2019)

Según los metodólogos estudiados la investigación transversal, transeccional (seccional, sincrónica), el recojo de datos se efectúa en un solo momento, en tiempo único, un solo momento dado, todo sucede en un acto único. Es la imagen cuanto se tomar una foto instantáneas para Gómez (2006); Bernal (2010); Hernández et al. (2014); Guillen et al. (2019),

Príncipe (2016) Pertenece a los estudios no experimental, transeccional; donde no se va manipular variable alguna; y porque recoger la información en un solo acto, cuyo diagrama es:



Donde:

M = Es la muestra representativa de la población que investiga

R = Relación entre variables

O<sub>1</sub> = Observación variable1 Capital Intelectual

O<sub>2</sub> = Observación. variable2 Comportamiento Organizacional

## Operacionalización de Variables

Tabla 1

*Variable: Capital Intelectual*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
CAPITAL HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento/Educación/Desarrollo profesional</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Permanencia</li> <li>• Formación</li> <li>• experiencia</li> <li>• creatividad</li> <li>• motivación</li> </ul>	1,2,3	5) Totalmente de acuerdo (4) De Acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En Desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Malo (17-39) Regular (40-61) Bueno (62-85)
		4,5		
		6,7,8		
		9,10		
		11,12		
		13,14		
		15,16,17		
CAPITAL ESTRUCTURAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias en técnicas de información</li> <li>• Modos de conservar el conocimiento</li> <li>• Innovación, investigación y desarrollo</li> <li>• Estructura, sistemas, procesos</li> <li>• Cultura y valores</li> </ul>	18,19	5) Totalmente de acuerdo (4) De Acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Malo (21-48) Regular (49-76) Bueno (77-105)
		20,21		
		22,23,24,25,26		
		27,28,29,30		
		31,32,33,34,35,36,		
37,38				
CAPITAL RACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes</li> <li>• Proveedores</li> <li>• Alianzas</li> <li>• Reputación</li> </ul>	39,40,41,42	5) Totalmente de acuerdo (4) De Acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Malo (10-22) Regular (23-36) Bueno (37-50)
		43,44		
		45,46		
		47,48		

*Nota :* Tomado de Pinedo (2018)



Tabla 2

*Variable: Comportamiento Organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles</b>
Nivel Individual	• Actitudes		1= Nunca	Bueno
	• Satisfacción Laboral	1-2	2 = Muy poca vez	(12-27)
	• Emociones y estado de animo	3-4	3= Alguna vez	Regular (28 - 43)
	• Personalidad y Valores	5-6	4= Casi siempre	Malo (44-60)
	• Toma de decisiones	7-8	5= Siempre	
	• Motivación	9-10		
		11-12		
Nivel Grupal	• Equipo de trabajo		1= Nunca	Bueno
	• Comunicación	13-14	2 = Muy poca vez	(10-22)
	• Liderazgo	15-16	3= Alguna vez	Regular (23 - 36)
	• Poder y Política	17-18	4= Casi siempre	Malo
	• Contacto y Negociación	19-20	5= Siempre	(37 -50)
		21-22		
Nivel Organizacional Autoestima	• Cultura Organizacional		1= Nunca	Bueno
	• Practica de recursos humanos	23-24	2 = Muy poca vez	(8- 18)
	• Cambio Organizacional	25-26	3= Alguna vez	Regular (19 - 28)
	• Manejo de estrés	27-28	4= Casi siempre	Malo
		29-30	5= Siempre	(29 - 40)

*Nota:* Tomado de (Huárac 2018)

La presente investigación tuvo como población (universo) de estudio de este proyecto de estudio tuvo un total de 150 trabajadores de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019; según muestra la tabla 3.

Tabla 3

*Los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019.*

<b>Descripción</b>	<b>Población</b>
Trabajadores de la empresa JosyMar	150
<b>Total, de la población = 150</b>	

*Fuente:* Nomina de trabajadores – Empresa JosyMar, Chimbote, 2019

Siendo la unidad de análisis, los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019.

Entendiendo a la muestra, según Príncipe (2016) la muestra es una un subgrupo o porción (representativa) de un conjunto, universo o población aquellas características deben responder a una pequeña cantidad lo más exactamente posible.

Para la obtención la muestra a través de estadística y siendo su unidad de análisis que fue seleccionada de modo probabilística, aplicando un límite de error del 0.05% para poblaciones delimitadas.

**Formula pata calcular la muestra:**

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

N: Población

n: Tamaño de la muestra

Z: Es el 1,96 valor para un nivel de confianza de 95 %

E: Es el 0,05 Error de estimación de 5 %

p: La Probabilidad a favor 0,50

q: La Probabilidad en contra

$$n = \frac{(1.96)^2 (150) (0.5) (0.5)}{(0.01)^2 (149) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 108$$

Según la fórmula planteada, se tomará una población de 150 (N) trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, el cual aplicando la formula me dio un total de encuestados de 108 (n) trabajadores.

Por lo tanto, encontrándose incluido en la muestra de la investigación (108) ciento ocho trabajadores y (42) cuarenta y dos quedaron excluidos por selección al azar.

Entendiendo al muestreo según Guillén y Valderrama, (2015) a la población o totalidad de personas con característica comunes. Siendo la muestra una pequeña porción de esa población llamada lo subconjunto, y mientras que el muestreo es el proceso de selección para obtener la muestra. de tipo aleatorio simple.

Siendo la técnica, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Técnica de recopilación de información fue la encuesta la se aplicó a la población de estudio a través del instrumento o cuestionario, el cual permitirá que la información se mantenga fuera de manipulación de los datos. Siendo el sistema de decisión más usado la escala simétrica de Likert. La encuesta fue conjunto de preguntas o llamados ítems las cuales están presentados en forma de aseveraciones aquellas afirmaciones serán presentadas por 3, 5 o 7 opciones de respuestas.

El instrumento usado el cuestionario ó conjunto de preguntas Hernández et al. (2014)

**Instrumento Variable 1: Capital Intelectual:**

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario Capital Intelectual: (adaptado)

Autor: Mariela Soledad PINEDO ALBINES

Adaptado por: Juan LAU FRONTADO

Autor: Juan Antonio LAU FRONTADO

Año: 2019

Objetivo: Determinar cuál es la relación entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019

Población: 150 Trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019

Muestra: 108 Trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019

Lugar de aplicación: la empresa JosyMar Chimbote, 2019

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 20 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder a una de las 5 afirmaciones

## **Instrumento Variable 2: Comportamiento Organizacional:**

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario: Comportamiento Organizacional: (adaptado)

Autor: Helly Huárac Ortega

Adaptado por: Juan LAU FRONTADO

Instrumento: Cuestionario

Año: 2019

Objetivo: Determinar cuál es la relación entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar|Chimbote, 2019

Población: 150 Trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

Muestra: 108 Trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

Lugar de aplicación: la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

Forma de aplicación: Directa

Duración de la encuesta: 20 minutos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 5 afirmaciones:

1= Nunca

2 = Muy pocas veces

3= Algunas veces

4= Casi siempre

5= Siempre Métodos de análisis de datos

Esta investigación buscó su validez y confiabilidad: siendo la validez dicho instrumento será validado por un juicio de experto el cual dará valor y conformidad del contenido de los instrumentos de ambas variables: Capital intelectual y comportamiento Organizacional. El cual será sometidos a la conformidad 03 tres expertos del grado de Magíster o Doctor colegiados dando la certificación y validez de instrumentos. Mientras que la confiabilidad se comprobó mediante el Alfa de Cronbach que se obtuvo mediante el SPSS.

El procedimiento, para de la información se utilizó el software SPSS, V.25, efectuando el análisis: (a) Estadística descriptivo, para la elaboración de tablas de frecuencias, figuras y porcentajes y (b) Estadística inferencial, para efectuar la prueba de hipótesis estadística y establecer la correlación de variables.

Para Guillen et al., (2019) quien cita a Bisquerra y Cols. (2004, p.212), establecieron con fines prácticos, apoyados en los estudios correlacionales en ciencias sociales usuales.

Coeficiente	Interpretación
De 0,00 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1,00	correlación muy alta

El método de análisis de datos, al respecto el resultado de la encuesta fue analizados con el programa SPSS versión 25, procedimiento cuantitativo estadístico asimismo la estadística descriptiva y la prueba de hipótesis con el Rho de Spearman se estableció si los ítems de la variable capital intelectual e innovación teniendo relación. según (Hernandez et al., 2014)

Prueba piloto: por lo que recurrimos a Guillen, (2018), llevar a cabo la prueba piloto significa aplicar el instrumento a personas que se consideran semejante (en cuanto a sus características) a las de la población objetivo de estudio. Esta prueba se aplicará en una pequeña muestra y los estadísticos aconsejan que, cuando el tamaño muestral es de 108 sujetos o más, se lleve a cabo la prueba piloto con una muestra de 16 sujetos. Es decir, trabajar con el 15% del tamaño de la muestra. El resultado obtenido sirve para llevar a cabo la confiabilidad del instrumento de medición.

**Validez:**

Variable	Técnicas	Instrumentos
Capital Intelectual	Encuesta	Cuestionario sobre Capital Intelectual
Comportamiento Organizacional	Encuesta	Cuestionario sobre Comportamiento Organizacional

<b>Experto</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.	Capital intelectual y comportamiento organizacional	Aplicable
Dr. Hugo Prado López.	Capital intelectual y comportamiento organizacional	Aplicable
Dr. Sebastián Sánchez Díaz	Capital intelectual y comportamiento organizacional	Aplicable
Mag. Lizandro Crispín Rommel	capital intelectual y comportamiento organizacional	Aplicable

La confiabilidad: es explicada por Hernández et al. (2014) quienes la describe como una herramienta de comprobación, el cual de su aplicación arroja el grado repetida de un elemento u individuo produce resultados iguales, a continuación, su interpretación.

Tabla 4  
Lectura de valores de Alfa de Cronbach de George y Mallery (2003)

<b>valores de alfa de Cronbach</b>	<b>Niveles</b>
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Tabla 5  
*Confiabilidad de la variable 1: capital Intelectual.*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
, 939	30

*Nota. La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto*

### **Interpretación:**

En la tabla 5, se visualiza el producto obtenido de Alfa de Cronbach superior a 48 elementos, consiguiendo un valor de 0, 939 se puede decir que la confiabilidad es excelente.

**Tabla 6**

*Confiabilidad de la variable 2: Comportamiento Organizacional.*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
, 900	30

*Nota. La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto*

### **Interpretación:**

En la tabla 6, se visualiza el producto obtenido de Alfa de Cronbach superior a 30 elementos, consiguiendo un valor de, 900 se puede expresar que la confiabilidad es buena.

En cuanto a la visión ética, para la elaboración del presente trabajo de investigación, se pidió la aprobación de la empresa JosyMar, localizada en la ciudad de Chimbote. materia del presente estudio el personal se está tomando a la totalidad de los trabajadores.

Con relación al presente trabajo de investigación se debe recalcar que fue real y autentica, puesto que a nivel nacional se han visto poco los estudios sobre el tema, y se pretende que este trabajo sea el punto de partida para que existan en adelante investigaciones que generen un aporte de mejora para la empresa según las variables estudiadas.

Es exacto remarcar que se ha seguido el anonimato de los trabajadores que labora en la empresa JosyMar, para poder tener más veracidad al momento de la encuesta. Y por tal motivo la investigación obtendrá resultados reales.

### **III. RESULTADOS**

## Estadística descriptiva

Tabla 7  
*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la Variable Capital Intelectual.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	49	45,4	45,4	45,4
	Bueno	59	54,6	54,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

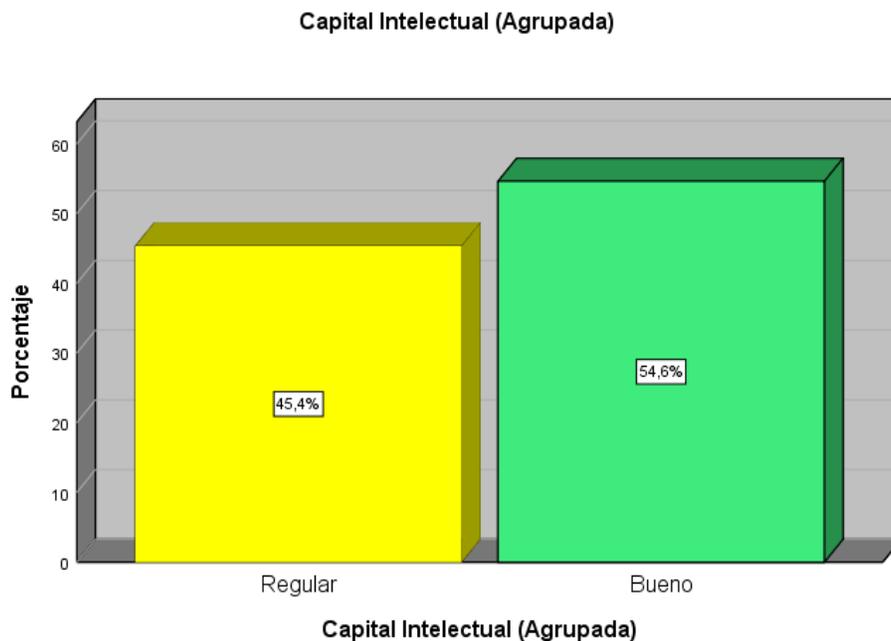


Figura 1. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre Capital Intelectual.

### Interpretación

De la tabla 7, figura 1: Se pudo observar que la mayor cantidad 54.6% consideran que el capital intelectual es de un nivel bueno, mientras que el 45,4% considera que el capital intelectual es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el capital intelectual de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

Tabla 8  
*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la dimensión Capital Humano.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	46	42,6	42,6	42,6
	Bueno	62	57,4	57,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

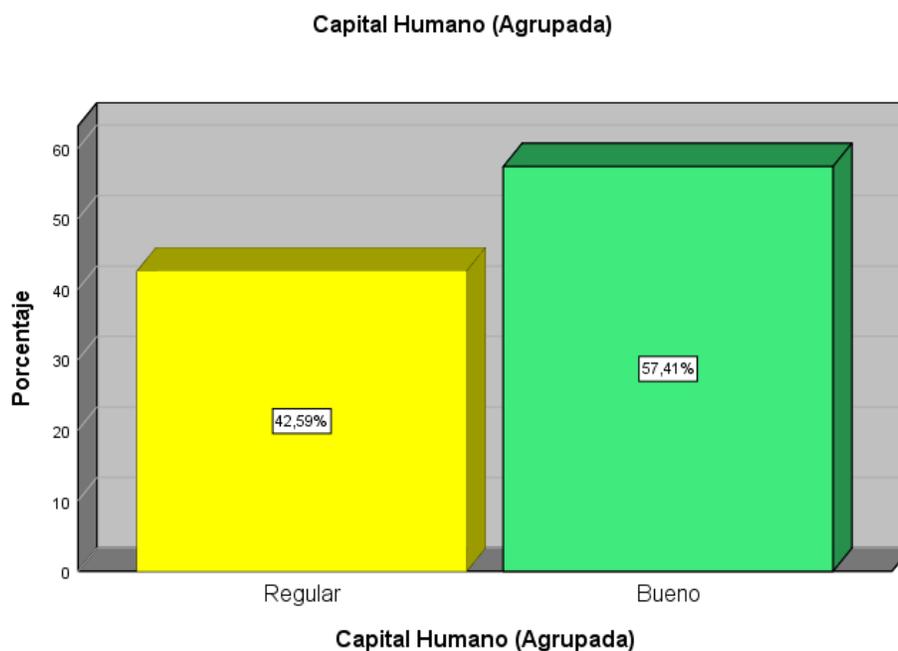


Figura 2. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre Capital Humano.

### **Interpretación**

De la tabla 8, figura 2: Se pudo observar que la mayor cantidad 57,4% considerar que el capital humano es de un nivel bueno, mientras que y el 42,6% considera que el capital humano es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el capital humano de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la dimensión Capital Estructural.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	48	44,4	44,4	44,4
	Bueno	60	55,6	55,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

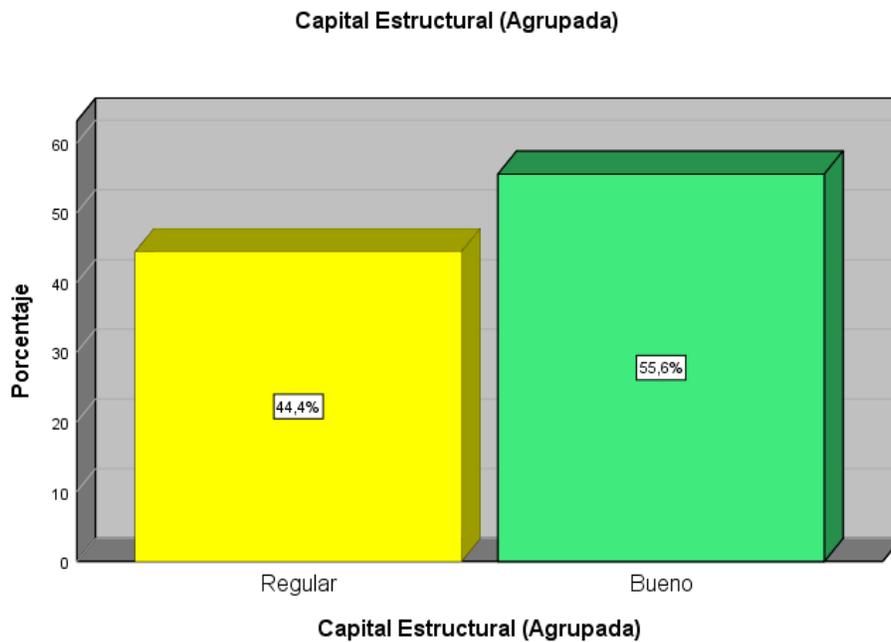


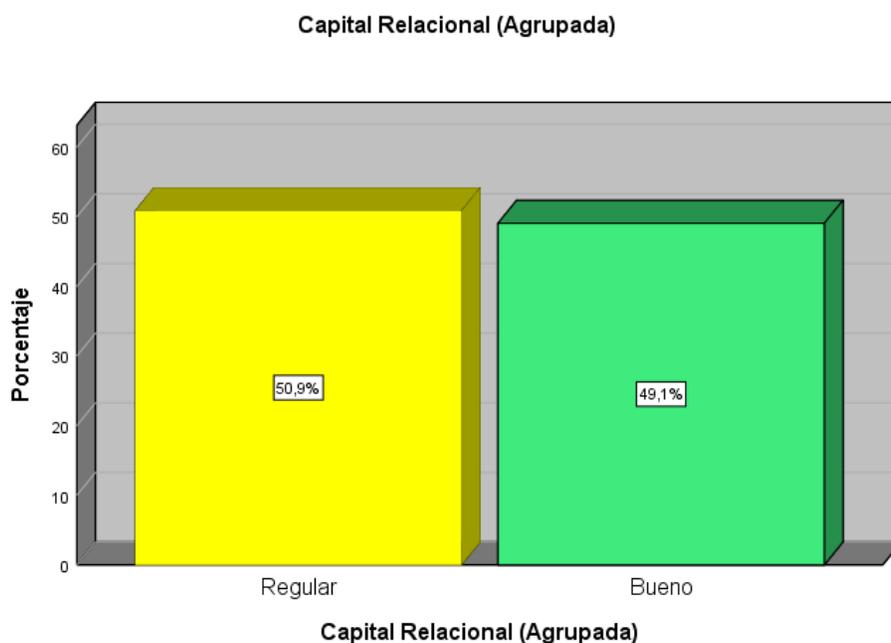
Figura 3 Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre Capital Estructural.

### **Interpretación**

De la tabla 9, figura 3: Se pudo observar que la mayor cantidad 55,6% considerar que el capital estructural es de un nivel bueno, mientras que y el 44,4% considera que el capital estructural es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el capital estructural de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

*Tabla 10*  
*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la dimensión Capital Relacional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	55	50,9	50,9	50,9
	Bueno	53	49,1	49,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	



*Figura 4.* Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre Capital Relacional.

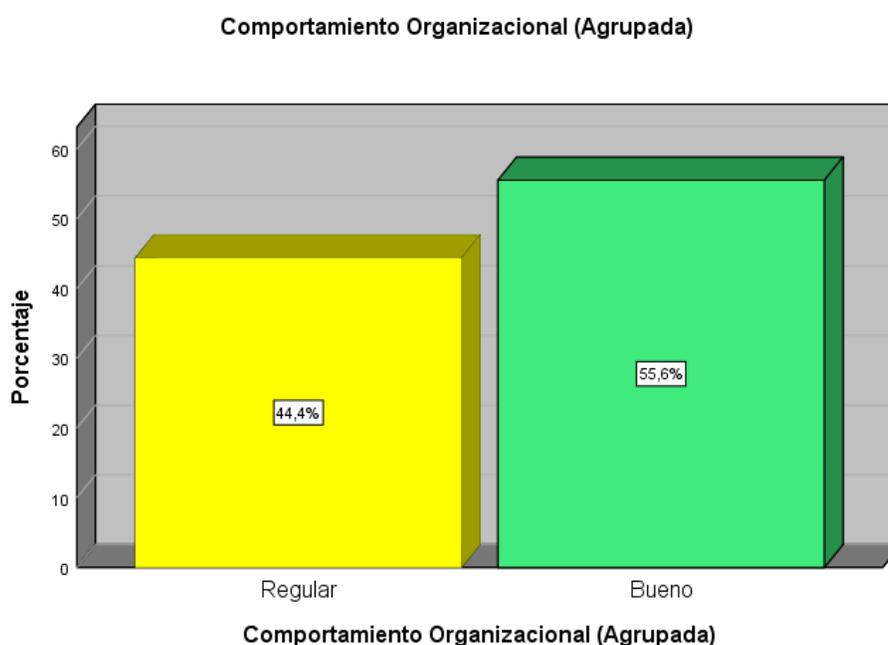
#### Interpretación

De la tabla 10, figura 4: Se pudo observar que la mayor cantidad 50,9% consideraron que el capital relacional es de un nivel bueno, mientras que el 49,1% considera que el capital relacional es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el capital relacional de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la variable Comportamiento Organizacional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	48	44,4	44,4	44,4
	Bueno	60	55,6	55,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	



*Figura 5.* Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre Comportamiento Organizacional.

**Interpretación**

De la tabla 11, figura 5: Se pudo observar que la mayor cantidad 55,6% consideraron que el comportamiento organizacional es de un nivel bueno, mientras que el 44,4% consideró que el comportamiento organizacional es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el comportamiento organizacional de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la dimensión Nivel Individual.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	49	45,4	45,4	45,4
	Bueno	59	54,6	54,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

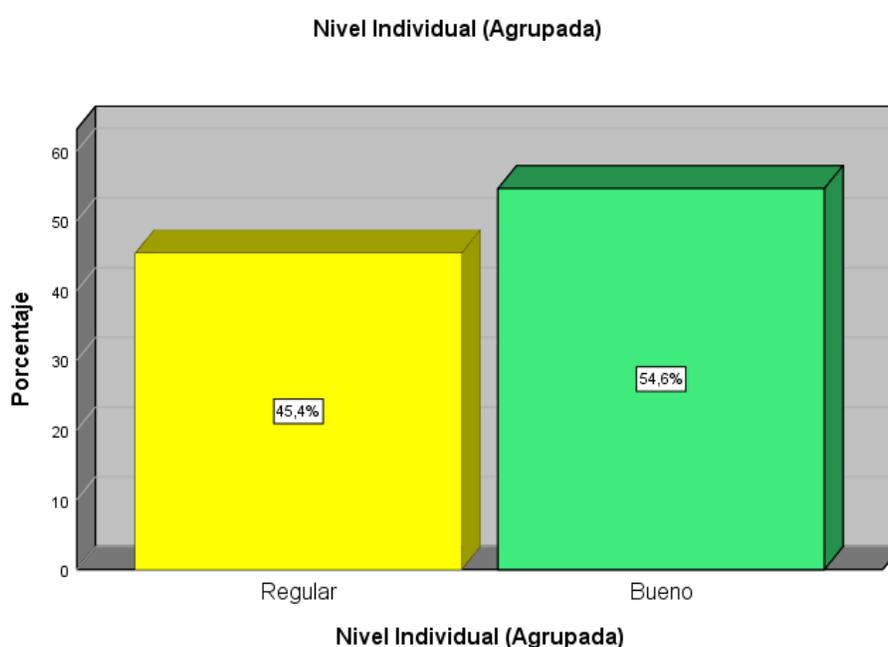


Figura 6. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre el Nivel Individual

### **Interpretación**

De la tabla 12, figura 6: Se pudo observar que la mayor cantidad 54,6% considerar que el nivel individual es de un nivel bueno, mientras que y el 45,4% considera que el nivel individual es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el nivel individual de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la dimensión Nivel Grupal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	46	42,6	42,6	42,6
	Bueno	62	57,4	57,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

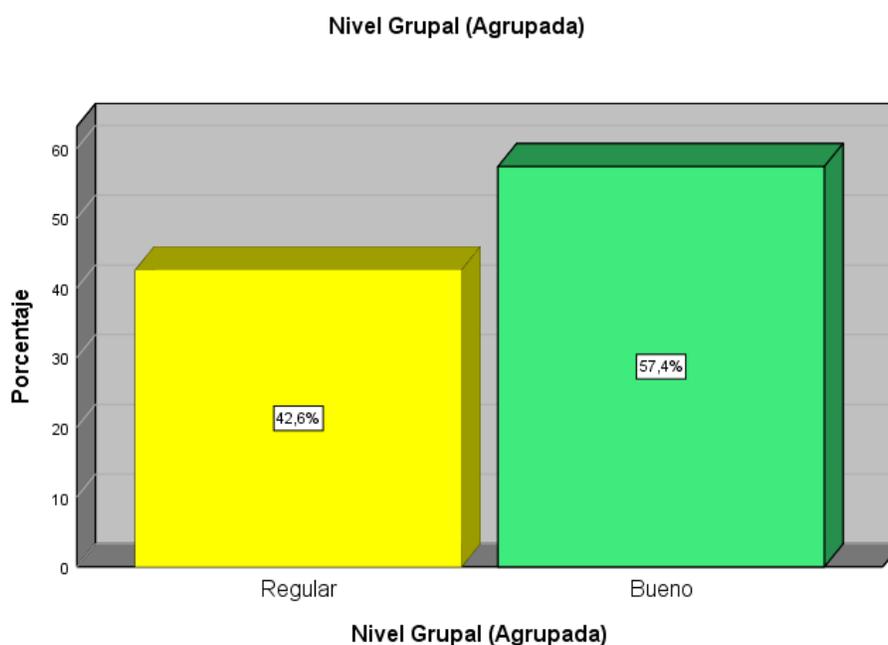


Figura 7. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre Nivel Grupal

### **Interpretación**

De la tabla 13, figura 7: Se pudo observar que la mayor cantidad 57,4% considerar que el nivel grupal es de un nivel bueno, mientras que y el 44,4% considera que el nivel grupal es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el nivel grupal de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la dimensión Nivel Organizacional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	50	46,3	46,3	46,3
	Bueno	58	53,7	53,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

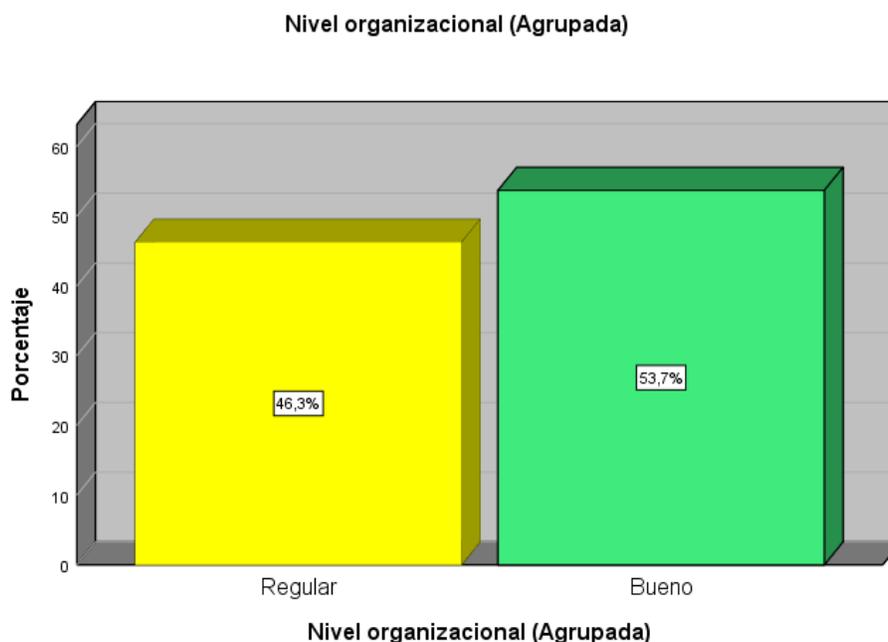


Figura 8. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre el Nivel Organizacional

### **Interpretación**

De la tabla 14, figura 8: Se pudo observar que la mayor cantidad 53,7% consideran que el nivel organizacional es de un nivel bueno, mientras que el 46,3% considera que el nivel organizacional es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el nivel organizacional de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

## Tablas cruzadas o contingencia

Descripción de los resultados de la relación de las variables capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019.

Tabla 15

*Distribución de frecuencias y porcentajes de capital intelectual el comportamiento organizacional*

		Comportamiento Organizacional (Agrupada)			
		Regular	Bueno	Total	
Capital Intelectual (Agrupada)	Regular	Recuento	21	28	49
		% del total	19,4%	25,9%	45,4%
	Bueno	Recuento	27	32	59
		% del total	25,0%	29,6%	54,6%
Total	Recuento	48	60	108	
	% del total	44,4%	55,6%	100,0%	

Gráfico de barras

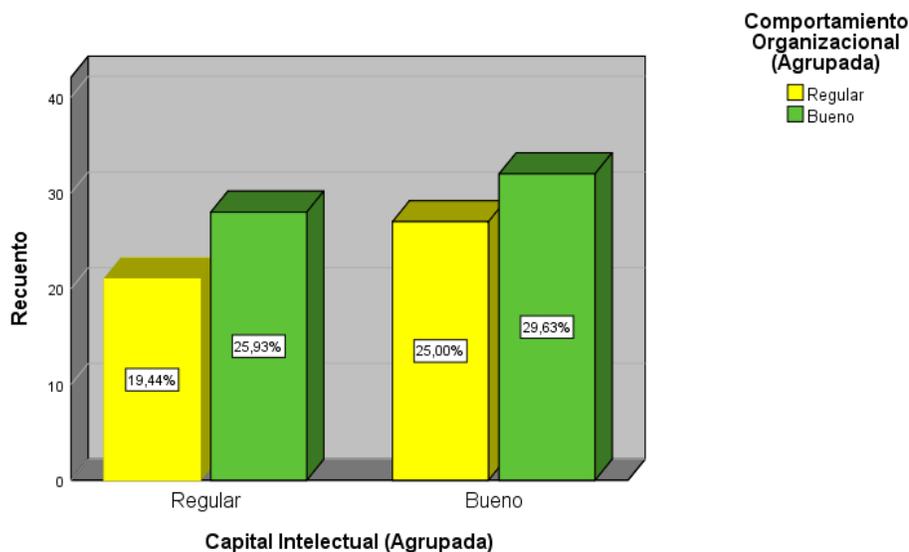


Figura 9. Distribución porcentual de los servidores según el capital intelectual y comportamiento organizacional

### Interpretación

De la tabla 15 y figura 9, podemos observar que el 29,6% de los trabajadores que presentan un nivel bueno de capital intelectual y el comportamiento organizacional; así también se observa el 19,4% presentan un nivel regular en ambas variables.

### Tablas cruzadas o contingencia

Descripción de los resultados de la relación de las variables capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019.

Tabla 16

*Distribución de frecuencias y porcentajes de capital humano y el comportamiento organizacional.*

**Tabla cruzada Capital Humano (Agrupada)\*Comportamiento Organizacional (Agrupada)**

		Comportamiento Organizacional (Agrupada)		
		Regular	Bueno	Total
Capital Humano (Agrupada)	Regular	Recuento 18	28	46
		% del total 16,7%	25,9%	42,6%
	Bueno	Recuento 30	32	62
		% del total 27,8%	29,6%	57,4%
Total		Recuento 48	60	108
		% del total 44,4%	55,6%	100,0%

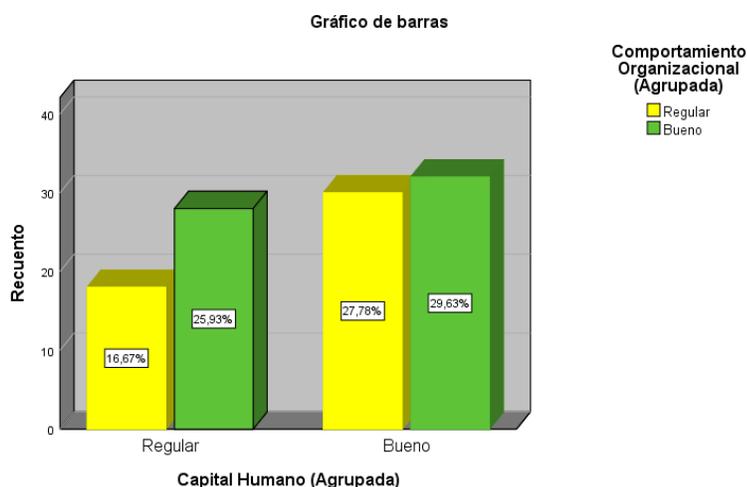


Figura 10. Distribución porcentual de los servidores según el capital humano y comportamiento organizacional.

### Interpretación

De la tabla 16 y figura 10, podemos observar que el 29,6% de los trabajadores que presentan un nivel bueno de capital humano y también en el comportamiento organizacional; así también se observa el 16,7% presentan un nivel regular en ambas variables.

## Tablas cruzadas o contingencia

Descripción de los resultados de la relación de las variables capital estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019.

Tabla 17.

*Distribución de frecuencias y porcentajes de capital estructural y el comportamiento organizacional.*

**Tabla cruzada Capital Estructural (Agrupada)\*Comportamiento Organizacional (Agrupada)**

		Comportamiento Organizacional (Agrupada)		Total	
		Regular	Bueno		
Capital Estructural (Agrupada)	Regular	Recuento	20	28	48
		% del total	18,5%	25,9%	44,4%
	Bueno	Recuento	28	32	60
		% del total	25,9%	29,6%	55,6%
Total		Recuento	48	60	108
		% del total	44,4%	55,6%	100,0%

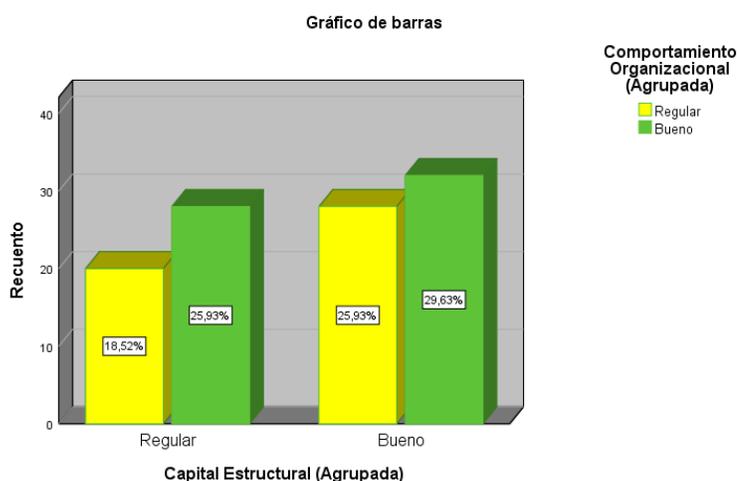


Figura 11. Distribución porcentual de los servidores según el capital estructural y comportamiento organizacional.

## Interpretación

De la tabla 17 y figura 11, podemos observar que el 29,6% de los trabajadores que presentan un nivel bueno de capital estructural y también en y el comportamiento organizacional; así también se observa el 18,5% presentan un nivel regular en ambas variables.

## Tablas cruzadas o contingencia

Descripción de los resultados de la relación de las variables capital relacional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019.

Tabla 18

*Distribución de frecuencias y porcentajes de capital relacional y el comportamiento organizacional.*

**Tabla cruzada Capital Relacional (Agrupada)\*Comportamiento Organizacional (Agrupada)**

		Comportamiento Organizacional (Agrupada)		
		Regular	Bueno	Total
Capital Relacional (Agrupada)	Regular	Recuento 26	29	55
		% del total 24,1%	26,9%	50,9%
	Bueno	Recuento 22	31	53
		% del total 20,4%	28,7%	49,1%
Total		Recuento 48	60	108
		% del total 44,4%	55,6%	100,0%

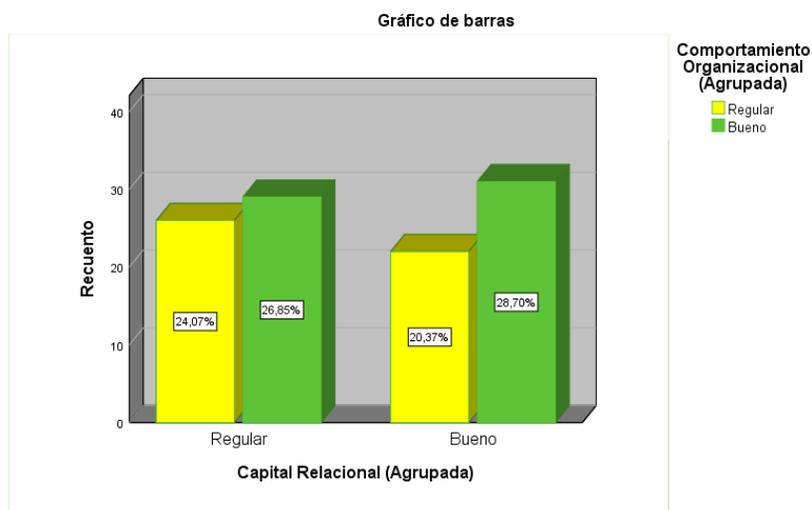


Figura 12. Distribución porcentual de los servidores según el capital relacional y comportamiento organizacional.

## Interpretación

De la tabla 18 y figura 13, podemos observar que el 28,7% de los trabajadores que presentan un nivel bueno de capital relacional y también en el comportamiento organizacional; así también se observa el 16,7% presentan un nivel regular en ambas variables.

## Prueba de normalidad

Tabla 19

*Prueba de normalidad de variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Capital Intelectual (Agrupada)	,364	108	,000
Capital Intelectual (Agrupada)	,378	108	,000
Capital Estructural (Agrupada)	,369	108	,000
Capital Relacional (Agrupada)	,345	108	,000
Comportamiento Organizacional (Agrupada)	,369	108	,000
Nivel Individual (Agrupada)	,364	108	,000
Nivel Grupal (Agrupada)	,378	108	,000
Nivel organizacional (Agrupada)	,359	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente:* Resultado SPSS / elaborado por el investigador

### Prueba de Hipótesis General

1. Plantear Hipótesis:

Ho: No existe relación entre el capital intelectual y el comportamiento intelectual

HG: Existe relación entre el capital intelectual y el comportamiento intelectual

2. La decisión normalidad de toma sobre Kolmogorov-Smirnov por ser ( $n \geq 50$ )

3. Nivel de significancia: P\_valor o  $\alpha = 0.05$

4. Decisión:

✓ Sigma bilateral (P\_valor) < 0.05 rechaza la Ho (No paramétrico – no tiene normalidad)

X Sigma bilateral (P\_valor) > 0.05 acepta la Ho (Paramétrico – tiene normalidad)

5. Estadístico de prueba: Rho Spearman

### **Interpretación**

De la tabla 19, Se pudo observar que la prueba estadística paramétrica sobre los elementos agrupados de las Variables y dimensiones, siendo su muestra de 108 trabajadores, por lo que la decisión se tomó sobre los datos de Kolmogorov Smirnov, obteniendo que la sigma bilateral (Sig.) es ,000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la Ho. el resultado de la prueba es No paramétrica, los datos no cuentan con normalidad, motivo por el cual estadístico de prueba a emplear fue Rho Spearman.

### **Estadística inferencial – Contraste de hipótesis**

De lo establecido según la prueba anterior en la tabla 19 se utiliza para la contratación de la hipótesis el Rho de Spearman.

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

Tabla 20

*Contraste de hipótesis del capital intelectual y el comportamiento organizacional.*

Correlaciones				
			Comportamiento Organizacional	Capital Intelectual
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,996**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
Capital Intelectual	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,996**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado SPSS / elaborado por el investigador

### Interpretación

De acuerdo a lo que en la tabla 20, se visualiza el resultado para la hipótesis general. se evidencia que la correlación que existe en las variables capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, Demostrado con la correlación de Rho de Spearman de 0,996\*\*, interpretándose \*\*. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de  $\alpha = 0,05$  en consecuencia se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo al valor obtenido se afirma que existe una correlación muy alta y positiva entre estas dos variables.

### Hipótesis específico 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019.

**H<sub>i</sub>:** Existe relación significativa entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019.

Tabla 21

*Contraste de hipótesis del capital humano y el comportamiento organizacional.*

Correlaciones				
		Comportamiento Organizacional		
		Capital Humano		
Rho de	Comportamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,994**
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Capital Humano	Coeficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado SPSS / elaborado por el investigador

### Interpretación

De acuerdo a lo que en la tabla 21, se evidencia la correlación es de 994\*\* y es significativa en un nivel 0.000 (menos del 0.01) de tal manera la dimensión el capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019; rechaza la hipótesis nula y se concluye que el Capital Humano y el comportamiento organizacional si presentan correlación muy alta y positiva.

Y de acuerdo con la correlación es de 994\*\*;  $p=,000$ ), coexiste una relación alta en ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis específica 1 ya que  $p < ,05$ . Rechazado la  $H_0$  y se acepta la  $H_i$ . Existiendo relación entre Capital humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019

## Hipótesis específico 2

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación significativa entre el capital estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el capital estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019.

Tabla 22

*Contraste de hipótesis del capital estructural y el comportamiento organizacional.*

<b>Correlaciones</b>				
		Comportamiento Organizacional		Capital Estructural
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Capital Estructural	Coefficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado SPSS / elaborado por el investigador

## Interpretación

Según se aprecia en la tabla 22, el valor de Rho de Spearman es de 0,994, y cuyo valor de  $p = ,000$  siendo menor al valor de  $\alpha = 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, Donde existe una correlación muy alta y positiva, entre el capital estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019.

### Hipótesis específico3

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la capital racional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el capital racional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019.

Tabla 23

*Contraste de hipótesis del capital racional y el comportamiento organizacional.*

Correlaciones				
			Comportamiento	
			Organizacional	Capital Racional
Rho de	Comportamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,956**
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	capital racional	Coeficiente de correlación	,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Resultado SPSS / elaborado por el investigador

### Interpretación

De acuerdo a lo que en la tabla 23, se presenta el resultado de la hipótesis específico 3. se evidencia la relación directa y significativa entre El capital racional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $RS = 0,956^{**}$ , interpretándose \*\*. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre la dimensión 3 y la variable 2 en un nivel 0.000 es menor al valor de  $\alpha = 0,05$  en consecuencia se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo al valor obtenido se afirma que existe una correlación muy alta y positiva entre estas dos variables.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El estudio realizado en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, se pudo evidenciar relación directa y significativa entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores, de las cuales exponemos los siguientes hallazgos. El objetivo de la presente investigación fue determinar cuál es la relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019. Mediante los resultados obtenidos se puede observar que el 54.6% por tanto de considerar que el capital intelectual es de un nivel bueno, mientras que y el 45,4% considera que el capital intelectual es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el capital intelectual de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

Dicho resultado indica que el capital intelectual se ha venido valorando de una manera óptima teniendo resultados eficientes y eficaces. Por otro lado de la presente investigación arrojado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,996\*\*, significa que existe una relación positiva entre la variables capital intelectual y el comportamiento organizacional con un grado de significancia de  $p\_valor = 0.000$  es menor al valor de  $p < 0,05$  en consecuencia se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo al valor obtenido se afirma que existe una correlación muy alta y positiva entre estas dos variables.

Estos resultados son similares a los obtenidos por (Pinedo, 2018) formulo la tesis en la Universidad César Vallejos para lograr su Maestría en Administración de Negocios - MBA Concluyendo que se ha determinado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativa ( $r_s = 0.804$ ,  $p = .000$ ) entre el Capital Intelectual y la Innovación en la Empresa Melaform SAC San Juan de Lurigancho 2018, lo que implica que se situaron en un nivel alto. Aporte permitió dimensionar la variable capital Intelectual.

Referente a la hipótesis específica 1, quien en su resultado llega a la misma conclusión de una correlación positiva, se debe señala r que el grado de correlación el cual fue de 0,994\*\* el capital humano y el comportamiento organizacional si presentan correlación muy alta y positiva. Estos resultados son similares a los obtenidos por (Artavia, 2015) quien en la Universidad de Costa Rica para obtener el nivel de Magíster en Administración y Dirección presento la investigación titulada “Diagnóstico de la cultura organizacional de la asociación de productores de San José de Trojas y propuesta de solución” teniendo como resultado y conclusiones que es importante considerar como un insumo vital el conocimiento que tiene el personal de la organización, para llevar adelante los cambios requeridos. Es necesario

desarrollar el conocimiento como vía hacia la competitividad, fomentando la investigación con el propósito de elevar el caudal de conocimiento, lo que inclina la balanza hacia una consolidación organizacional que haga a las empresas entes más competitivos.,.

Con relación a la hipótesis específica 2 refiere al capital estructural y el comportamiento organizacional tiene una correlación de 0,994, y cuyo valor es de  $\alpha = 0,000$  que es menor al valor de  $\alpha = 0,05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el que se demuestra que si existe una correlación muy alta y positiva estos resultados son similares a los obtenidos por (Ugalde, 2013) quien en la Universidad de Valencia presento la investigación “Capital intelectual, características del emprendedor e innovación. El caso de las MIPYMES costarricenses en el año 2013” determinando que, sobre la base del análisis de casos expuesto, se establece que los elementos de mayor impacto en la innovación son la cultura organizativa con valores definidos y compartidos por todos los colaboradores, lo que fomenta un ambiente de trabajo agradable que facilita la implementación de programas de calidad, esto dentro de los factores del capital estructural.

En lo que corresponde a la hipótesis específica 3, el capital racional y el comportamiento organizacional donde se pudo apreciar la relación de 0,956\*\*, con una sigma bilateral de 0.000 es menor al valor de  $\alpha = 0,05$  en consecuencia se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo al valor obtenido se afirma que existe una correlación muy alta y positiva. positiva estos resultados son similares a los obtenidos por (Velasin, 2015) quien en la Universidad de Chile formulo la tesis para obtener al nivel de Magister; Titulada “Estrategia de implementación de un modelo de valorización de capital intelectual para el área operaciones de una empresa de consumo masivo” La conclusiones al alinearse con la visión de la gerencia de operaciones de la empresa CIAL Alimentos S.A, fue posible concretizar un grupo de indicadores que representaban el valor del Capital Intelectual existente en el área. Se entiende que el valor obtenido, permitirá realizar una mejor gestión por sobre los activos de la empresa (incluidos aquellos de valor intangible), como además integrar dicha información en los balances de la organización, a fin de entender el verdadero valor de la organización

## **V. CONCLUSIONES**

Después de haber analizado los resultados de los instrumentos de recolección de datos sobre la existencia de relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019; se ha podido llegar a cuatro conclusiones:

**Primera:** Se ha de terminado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativo ( $r_s = 0,996^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, lo que implica que se situaron en un nivel muy alto.

**Segundo:** Se ha de terminado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativo ( $r_s = 0,994^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre el Capital Humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, lo que implica que se situaron en un nivel muy alto.

**Tercera:** Se ha de terminado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativo ( $r_s = 0,994^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre el Capital Estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, lo que implica que se situaron en un nivel muy alto.

**Cuarta:** Se ha de terminado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativo ( $r_s = 0,956^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre el Capital Racional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, lo que implica que se situaron en un nivel muy alto.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera:** Se recomienda a la gerencia de la empresa JosyMar, identifique el talento del trabajador y estimule el trabajo en equipo. Comunicación y oralidad permanente del objetivo y necesidad. Establecer que, si al trabajador le va bien a la empresa también. Incentivar el desarrollo de su conocimiento con estímulos, promociones oportunidades y lineamientos claros. Buscar la pasión, por brindar un producto de calidad y satisfacción plena del cliente.
- Segundo:** Incentivar una cultura de creación innovación total y buscar la participación en investigación, desarrollo y obtener ventajas competitivas, teniendo en cuenta los indicadores que midan mejor la realidad de la empresa respecto a su objetivo. Comprometer al trabajador para que participe activamente el desarrollo de la empresa.
- Tercero:** Realizar convenios con entidades especializadas para fortalecer las capacidades, experiencias, con el fin de contar con trabajadores altamente calificados en su especialidad. Asimismo, establecer programas de asistencias sociales y bienestar.
- Cuatro:** Brindar la infraestructura e instrumental adecuado de tecnología de punta, para que el trabajador tenga un mejor rendimiento y desarrollo, dentro de su campo ocupacional. Así como capacitación permanente para que se encuentre a la vanguardia de los cambios o actualizaciones y se comprometa, en la cadena de valor de la empresa.

## **REFERENCIAS**

- Abraiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de Grado*. (1ra. ed.) Peru: Universidad ESAN 2014. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2014/como-elaborar-tesis-grado/>
- Aguirre, A., & Condor, M. (2018). *El capital intelectual y el desempeño organizacional del personal en la unidad de gestión educativa local Huancavelica, año 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias* (1ra. ed.). Buenos Aires: Granica. Obtenido de [https://www.academia.edu/36640906/comportamiento-organizacional\\_martha-alles\\_.pdf](https://www.academia.edu/36640906/comportamiento-organizacional_martha-alles_.pdf)
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas* (1ra. ed.). Lambayeque: USAT - Escuela de Economía. Obtenido de [https://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/comportamiento\\_organizacional.pdf](https://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/comportamiento_organizacional.pdf)
- Artavia, C. (2015). *Diagnóstico de la cultura organizacional de la Asociación de Productores de San José de Trojas (ASOTROJAS) y propuesta de solución*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Obtenido de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/15589/15589.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Orlando Fernández Palma. Obtenido de

[https://www.academia.edu/25497606/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/25497606/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n)

Bischoffs, W. (2001). Metodologías de Evaluación del Capital Intelectual. *Revista Economica de Admisntracion*, 73. Obtenido de

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144792/Metodologias-de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brooking, A. (1997). *El capital intelectual: el principal activo de las empresas del tercer milenio* (1ra. ed.). Barcelona: Grupo Planeta (GBS). Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=0Kmh3Vb58EQC&printsec=frontcover&dq=Annie+Brooking&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwio9OP83eHhAhWpxVkKHRZ9D\\_IQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Annie%20Brooking&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=0Kmh3Vb58EQC&printsec=frontcover&dq=Annie+Brooking&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwio9OP83eHhAhWpxVkKHRZ9D_IQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Annie%20Brooking&f=false)

Bunge, M. (1960). La ciencia. Su método y su filosofía. *Escuela de Filosofía Universidad ARCIS*, 33. Obtenido de

<http://www.unsj.edu.ar/unsjVirtual/comunicacion/seminarionuevastechnologias/wp-content/uploads/2017/04/Mario-Bunge-La-ciencia-su-metodo-y-su-filosofia.pdf>

Caceda, F., & Perez, S. (2001). *Procedimientos Metodologicos y Analiticos para Desarrollar Investigacion Cientifica* (1ra. ed.). Puno: Universidad Nacional del Antiplano.

Calderón, M. (2013). *El capita intelectual en los docentes de posgrado de una universidad privada de Lima*. San Miguel, Lima, Peru: Pontificia Universidad Catolica del Peru.

Obtenido de

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4958/CALDERON\\_CARRANZA\\_MONICA\\_CAPITAL\\_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4958/CALDERON_CARRANZA_MONICA_CAPITAL_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Capillo, O. (2016). *Maestría de administración estratégica*. Mexico: 2016. Obtenido de <http://biblio.uabcs.mx/tesis/te3652.pdf>
- Carro, R., & Gonzales, D. (1992). *Logística empresarial*. Argentina: Universidad Nacional de Mar de Plata. Obtenido de [http://nulan.mdp.edu.ar/1831/1/logistica\\_empresarial.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1831/1/logistica_empresarial.pdf)
- Castillo, J. (2015). *El capital intelectual y la gestión gerencial en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho” 2015*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos.
- Cdeballos, D. (2015). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión del riesgo operativo en los bancos centrales: caso Banco de la República* Diana Carolina Ceballos Reyes. Colombia: UNAL. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/50763/1/53107023.2015.pdf>
- Cegarra, J., & Rodrigo, B. (2003). Importancia de la interacción e integración estratégica en la creación de capital intelectual. *Econpapers*, 52.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da. ed.). Mexico: McGraw-Hill Education. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Columba, C., Sarmentero, I., Gómez, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 100. Obtenido de <http://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/910>
- Córdova, S. (2017). *El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016*. Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22073/C%C3%B3rdova\\_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22073/C%C3%B3rdova_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Diccionario Etimológico. (06 de 06 de 2019). *Diccionario Etimológico castellano en línea*.

Obtenido de <http://etimologias.dechile.net/>

Etimologías de Chile . (26 de 04 de 2019). *Etimologías de Chile - Diccionario que explica el*

*origen de las palabras*. Obtenido de <http://etimologias.dechile.net/?capital>

Gomez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ra. ed.).

Cordova: Brujas.

González , A., Sanafria , M., & Mantilla, F. (2016-01-01). Capital intelectual como ventaja

competitiva en las empresas medianas de la industria alimenticia de la ciudad de

Quito. *Repositorio Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*,

152. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/12463>

Guillen Valle, O. (2018). *Propuesta de Guía rápida para elaboración de tesis*. Lima, Peru:

Universidad Ricardo Palma.

Guillen Valle, O., & Valderrama, S. (2015). *Guía para elaborar la Tesis Universitaria*

*Escuela de Posgrado*. Lima, Peru: andoeducandoperu. Obtenido de

[www.andoeducandoperu.com](http://www.andoeducandoperu.com)

Guillen Valle, O., Sanchez, M., Begazo, L., Sánchez, M., & Cerna, B. (2019). *Metodología y*

*estadística de la investigación sencillo y práctico*. Lima, Peru: Universidad Ricardo

Palma.

Guisado, L. (2017). *Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red*

*05 - UGEL 03 Lima, 2016*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8487/Guisado\\_CLM.pdf?sequence](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8487/Guisado_CLM.pdf?sequence)

[=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8487/Guisado_CLM.pdf?sequence)

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Hernandez, R., Frnandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (6ta. ed.). Colombia: McGraw-Hill Education.
- Hope, T., & Hope, J. (1997). *Transformando la cuenta de resultados: cómo utilizar la información para incrementar los beneficios*. España: Universidad de Murcia Espinardo.
- Huárac, H. (2018). *Control interno y el comportamiento organizacional de los trabajadores del Centro Materno Infantil – Progreso, Carabayllo - 2018*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26455/Huarac\\_OH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26455/Huarac_OH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Katayana. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa: fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Kjuro Sivincha, J. (2017-01-01). Propuesta de un cuadro de mando integral (Balance Scorecard) para medir y gestionar el capital intelectual de la Empresa Comercial Leo E.I.R.L. *UNSA investiga*, 98. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4539>
- Kordi, J. (2008). *Estrategia*. (E. Comercio, Ed.) Lima, Peru: El Comercio. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=WzyyPgAACAAJ&dq=estrategia+jeremy+kou rdi&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiYkrjreLhAhWBmOAKHaz5CO8Q6AEIKDAA>

- Landeo, J. (2018). *El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16997/Landeo\\_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16997/Landeo_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lau Frontado, J. (2015). *Sistemas de video vigilancia y el control de actos delictivos en las inmediaciones de los condominios del parque El Agustino 2015*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de <https://prezi.com/kkgfhy1unczi/tesis-para-optar-el-grado-de-magister-en-gestion-publica/>
- Lau Frontado, J. (2017). *Gestión de seguridad, identificación biométrica en la mejora del control de espacios públicos*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de repositorio UCV
- Martinez, L., Espinosa Arranz, E., & Fresno Vara, J. (2018-01-01). Medición y gestión del capital intelectual en las instituciones de educación superior (ies) de las fuerzas militares de Colombia. *UAM. Departamento de Organización de Empresas*, 58. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10486/681743>
- MIDIS, M. (15 de 05 de 2015). MIDIS fortalecerá capacidades de municipalidades en todo el país para adecuada clasificación socioeconómica de hogares. Lima, Lima, Lima: El Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/midis/noticias/1846-midis-fortalecera-capacidades-de-municipalidades-en-todo-el-pais-para-adecuada-clasificacion-socioeconomica-de-hogares>
- Pinedo. (2018). *Capital intelectual y la innovación de la empresa Melaform SAC San Juan de Lurigancho, 2018*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23172/Pinedo\\_AM..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23172/Pinedo_AM..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Principe, G. (2016). *La Investigación Científica: Teoría y Metodología*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de [https://www.elvirrey.com/libro/la-investigacion-cientifica-teoria-y-metodologia\\_70106271](https://www.elvirrey.com/libro/la-investigacion-cientifica-teoria-y-metodologia_70106271)

Ramírez, J. (09 de 03 de 1998). Cultura organizacional e identidad en la nueva competitividad. *revista de ciencias administrativas y sociales*, 45. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/26431/1/24021-84043-1-PB.pdf>

Rivasplata Chávez, K. (01 de 01 de 2018). El capital intelectual en la competitividad de las empresas. Una revisión sistemática (Trabajo de investigación parcial). *Universidad Privada del Norte*, 76. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/14596>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación. Obtenido de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-_nodrm.pdf)

Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N., & Edvinsson, L. (2001). *Capital intelectual: el valor intangible de la empresa* (1ra. ed.). España: Grupo Planeta (GBS). Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=cRp9AlWoLtcC&printsec=frontcover&dq=johan+roos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjPmvyM\\_OHhAhVNwFkKHbZIDw0Q6AEIKzAA#v=onepage&q=johan%20roos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=cRp9AlWoLtcC&printsec=frontcover&dq=johan+roos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjPmvyM_OHhAhVNwFkKHbZIDw0Q6AEIKzAA#v=onepage&q=johan%20roos&f=false)

- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones* (1ra. ed.). Barcelona: Octaedro. Obtenido de <https://www.octaedro.com/appl/botiga/client/img/09105.pdf>
- Saint, H. (1832). *Las funestas consecuencias del juego*. Lima, Peru: A. Bergnes.
- Sanchez, A., Melia, A., & Hormiga, E. (2007). El Concepto del Capital Intelectual y sus Dimensiones. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 111. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120280005>
- Sarur, M. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones. *Ciencia Administrativa*, 39. Obtenido de <https://www.uv.mx/iesca/files/2014/01/05CA201301.pdf>
- Sosa Arias, M., Traverso Cortés, J., & García Junco, J. (2017). Capital intelectual en mercados en desarrollo. El caso de Paraguay. *Universidad de Sevilla. Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados (Marketing)*, 69. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11441/58120>
- Stewart, T. (2010). *Intellectual Capital: The new wealth of organization*. EE.UU: Crown Publishing Group. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=CIwxhVlrT30C&printsec=frontcover&dq=Thomas+Stewart&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwixs6aM3OHhAhUh1lkKHTZNAwgQ6AEIMDAB#v=onepage&q=Thomas%20Stewart&f=false>
- Sullivan, P. (1998). *Profiting from Intellectual Capital: Extracting Value from Innovation*. EE.UU: John Wiley & Sons. Obtenido de <https://www.wiley.com/en->

au/Profiting+from+Intellectual+Capital%3A+Extracting+Value+from+Innovation-p-9780471193029

Tipula, J. (2018). *Gestión de conocimiento y capital intelectual de la empresa Hidrostal S.A. San Juan de Lurigancho, 2018*. Lima Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22618/Tipula\\_tjj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22618/Tipula_tjj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

UCV. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación: Guía de aprendizaje*.

Trujillo: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/VICADAL/gua-de-diseo-y-desarrollo-de-tesis-ucv>

Ugalde, N. (2013). *Capital intelectual, características del emprendedor e innovación. El caso de las MIPYMES Costarricenses*. Lima Perú: Universidad de Valencia. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/71013226.pdf>

Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* (1ra. ed.). Lima Peru: San Martin de PORRES. Obtenido de

[https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-\\_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3ra. ed.). Lima Perú: Universidad San Martin de Porres. Obtenido de

<http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Vazzano, V., & Sader, G. (2017). El capital intelectual y la revelación de información voluntaria. Análisis descriptivo en empresas que cotizan en el mercado argentino.

*Universidad Nacional de Rosario*, 87. Obtenido de <http://hdl.handle.net/2133/13200>

- Velastin, F. (2015). *Estrategia de implementación de un modelo de valorización de capital intelectual para el área operaciones de una empresa de consumo masivo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102464/Estrategia-de-implementacion-de-un-modelo-de-valorizacion.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Villegas,, E., Hernández, M., & Salazar, B. (2017). La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México. *EBSCO Industries In*, 346. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=a5aa6366-bf72-46dc-97da-fe37c1ecd707%40sdc-v-sessmgr02>
- WorK Meter. (2017). *Cómo gestionar el talento en tu empresa: Atrae a los profesionales más cualificados sin perder tus empleados más productivos* (1ra. ed.). Lima Perú: word meter. Obtenido de [http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-524757872-pdf/docs/WORKMETER-Como-gestionar-talento-empresa.pdf%3Ft%3D1423135431950%26utm\\_campaign%3Dgestion%2Bdel%2Btalento%26utm\\_source%3Dhs\\_automation%26utm\\_](http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-524757872-pdf/docs/WORKMETER-Como-gestionar-talento-empresa.pdf%3Ft%3D1423135431950%26utm_campaign%3Dgestion%2Bdel%2Btalento%26utm_source%3Dhs_automation%26utm_)
- Zapata, G. (2017). *Capital intelectual y capacidad de innovación en un hospital de salud mental de Lima 2016*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejos. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7491/Zapata\\_CG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7491/Zapata_CG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Matriz de Consistencia

**Título:** El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Josymar, Chimbote, 2019

**Autor:** Bach. Juan Antonio Lau Frontado

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: CAPITAL INTECTUAL (Medina, González, & Pérez, 2007) Antec: ( <a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23172/Pinedo_AM..pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23172/Pinedo_AM..pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> ) Teórico: El Concepto del capital intelectual y sus dimensiones (Sanchez et al., 2007)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Josymar, Chimbote, 2019?	Determinar cuál es la relación entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Josymar, Chimbote, 2019	Existe relación significativa entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Josymar, Chimbote, 2019	<b>CAPITAL HUMANO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento/Educación/Desarrollo profesional</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Permanencia</li> <li>• Formación</li> <li>• experiencia</li> <li>• creatividad</li> <li>• motivación</li> </ul>	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10 11,12 13,14 15,16,17	(5) Totalmente de acuerdo (4) De Acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En Desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	<b>Bajo (48-143)</b> <b>Moderado (144-239)</b> <b>Alto (240-336)</b>
			<b>CAPITAL ESTRUCTURAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias en técnicas de información</li> <li>• Modos de conservar el conocimiento</li> <li>• Innovación, investigación y desarrollo</li> <li>• Estructura, sistemas, procesos</li> <li>• Cultura y valores</li> </ul>	18,19 20,21 22,23,24,25,26 27,28,29,30 31,32,33,34,35,36, 37,38		
			<b>CAPITAL RACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes</li> <li>• Proveedores</li> <li>• Alianzas</li> <li>• Reputación</li> </ul>	39,40,41,42 43,44 45,46 47,48		

Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico		
¿Cuál es la relación entre el <b>capital humano</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Josymar, Chimbote, 2019?	Determinar cuál es la relación entre el <b>capital humano</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019	Existe relación significativa entre el <b>capital humano</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019		
¿Cuál es la relación entre el <b>capital estructural</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Josymar Chimbote, 2019?	Determinar cuál es la relación entre el <b>capital estructural</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019	Existe relación significativa entre el <b>capital estructural</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019		
¿Cuál es la relación entre la <b>capacidad racional</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019?	Determinar cuál es la relación entre la <b>capacidad racional</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019	Existe relación significativa entre la <b>capacidad racional</b> y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar Chimbote, 2019		

<b>Variable 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b> (Huárac, 2018) <b>Teórico: Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones</b> (Chiavenato, 2009)				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Nivel Individual	Actitudes	1-2	1= Nunca 2 = Muy poca veces 3= Alguna veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bueno (12-27) Regular (28 - 43) Malo (44-60)
	Satisfacción Laboral	3-4		
	Emociones y estado de animo	5-6		
	Personalidad y Valores	7-8		
	Toma de decisiones	9-10		
	Motivación	11-12		
Nivel Grupal	Equipo de trabajo	13-14	1= Nunca 2 = Muy poca veces 3= Alguna veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bueno (10-22) Regular (23 - 36) Malo (37 -50)
	Comunicacion	15-16		
	Liderazgo	17-18		
	Poder y Política	19-20		
	Contacto y Negociación	21-22		
Nivel Organizacional	Cultura Organizacional	23-24	1= Nunca 2 = Muy poca veces 3= Alguna veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bueno (8- 18) Regular (19 - 28) Malo (29 - 40)
	Practica de recursos humanos	25-26		
	Cambio Organizacional	27-28		
	Manejo de estrés	29-30		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	La población 150 trabajadores	<b>Variable 1: CAPITAL INTECTUAL</b>		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:
		<b>Técnica</b>	Encuesta	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:
Tipo de la Investigación: Descriptivo Correlacional	La muestra 108 trabajadores	<b>Instrumento</b>	Cuestionario	
		<b>Escala de Medición</b>	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
Diseño y Nivel de Investigación: No experimental		<b>Tipo</b>	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	
		<b>Variable 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>		Y el uso del programa estadístico SPSS
Corte de Investigación: Trasversal	<b>Técnica</b>	Encuesta		
	<b>Instrumento</b>	Cuestionario		
	<b>Escala de Medición</b>	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)		
		<b>Tipo</b>	Escala de Likert (solo algunos, unos pocos, varios, la mayoría, todos)	

## Cuestionario Capital Intelectual

Es grato dirigirme a Usted, para hacerle llegar el presente cuestionario que tiene por finalidad obtener información sobre Capital Intelectual en la empresa JosyMar. Le haremos de su conocimiento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para una investigación. Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con verdad.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, leamos determinante y según sea su opinión marque con una X en el casillero.

		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	No Precisa	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
Item	Pregunta	1	2	3	4	5
	<b>1.-CAPITAL HUMANO</b>					
1	Nadie conoce mejor su trabajo que nuestros empleados					
2	Nuestros empleados provienen de los mejores centros de enseñanza superior del país y del extranjero.					
3	Nuestros empleados tienen una titulación necesaria para realizar su trabajo con eficiencia					
4	Nuestros empleados destacan por sus habilidades para desempeñar con éxito su trabajo					
5	Los problemas resultan fácil de resolver porque nuestros empleados tienen la habilidad de comprender la consecuencia de sus acciones					
6	El tiempo de permanencia de nuestros empleados en La empresa está por encima de la media del sector					
7	El índice de rotación de los empleados en La empresa está por debajo del de los competidores					
8	Nuestros empleados se identifican con los valores de la organización					
9	El promedio de horas de formación por empleado en La empresa es superior al de la competencia					

10	Nuestros empleados están bien entrenados para desempeñar su trabajo con eficacia					
11	Nuestros empleados tienen la experiencia necesaria para desempeñar su trabajo con éxito					
12	Nuestros empleados son expertos en las funciones que desempeñan					
13	Nuestros empleados son creativos y brillantes					
14	Nuestros empleados desarrollan nuevas ideas y conocimiento					
15	Un porcentaje importante de la plantilla tiene acceso a planes de incentivo en la organización					
16	Un porcentaje importante de puestos han sido cubiertos por medio de la promoción interna					
17	Nuestros empleados tienen un alto grado de satisfacción					

	<b>2.CAPITAL ESTRUCTURAL</b>					
18	Nuestro hospital posee un alto grado de competencia en técnicas informáticas					
19	En La empresa utilizamos de modo rutinario sistemas informáticos para realizar el trabajo					
20	La empresa tiene maneras de conservar el conocimiento					
21	La empresa guarda parte de su conocimiento en bases de datos, manuales e intranet					
22	El tiempo medio para el desarrollo de proyectos de innovación es mayor que del competidor más cercano					
23	La empresa otorga incentivos a los empleados innovadores					
24	El coste medio por proyecto de innovación es menor que el del competidor más cercano					
25	Respecto a nuestro competidor más cercano el coste medio de Investigación + Desarrollo es superior					

26	Respecto a nuestro competidor más cercano, la calidad y cantidad de empleados en investigación y desarrollo es superior					
27	La empresa posee conocimiento y habilidad para vincular objetivos operacionales y metas con planes de compensación					
28	La empresa tiene procedimientos documentados que ayudan a ejecutar acciones rutinarias					
29	La empresa tiene procedimientos estándar para atender quejas de los clientes					
30	La empresa ha desarrollado programas de calidad en los últimos tres años					
31	Nuestros empleados comparten los valores, creencias y símbolos de la organización					
32	Los objetivos de la empresa son claros y acordados para todos sus miembros					
33	Nuestros empleados tienen un alto sentido de compromiso con la institución					
34	Nuestros empleados tienen información relacionada con su trabajo para poder realizarlo con eficacia					
35	Hay comunicación fluida entre directivos y empleados					
36	Empleados y directivos hacen verdaderos esfuerzos por resolver problemas en común					
37	Nuestros empleados consideran que sus condiciones de trabajo son buenas					
38	Hay confianza entre directivos y empleados					
	<b>3. Capital Relacional</b>					
39	Los contactos laborales con los clientes son bastante cercanos					
40	Por lo general las relaciones de la empresa con los clientes son a largo plazo					

41	La empresa posee una cartera amplia de clientes frecuentes					
42	En La empresa el índice anual de quejas de los clientes es bastante bajo					
43	Por lo general las relaciones dLa empresa con los proveedores son a largo plazo					
44	Nuestros empleados contactan con los proveedores para solucionar problemas en común					
45	La empresa tiene habilidad para establecer alianzas					
46	En La empresa las alianzas establecidas gozan de solidez					
47	La calidad de los servicios dLa empresa es ampliamente reconocida en el mercado					
48	La empresa tiene una reputación superior a sus principales competidores debido a su alto nivel de innovación					

## Cuestionario Comportamiento Organizacional

Es grato dirigirme a Usted, para hacerle llegar el presente cuestionario que tiene por finalidad obtener información sobre Comportamiento Organizacional en la empresa JosyMar. Le haremos de su conocimiento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para una investigación. Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con verdad.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, leamos determinante y según sea su opinión marque con una X en el casillero.

		Nunca	Muy poca veces	Alguna veces	Casi siempre	Siempre
Item	Pregunta	1	2	3	4	5
	<b>1. Nivel Individual</b>					
1	Asume con responsabilidad las tareas asignadas					
2	Esta dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios					
3	Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo					
4	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho					
5	Se expresa emocionalmente de manera libre y espontanea					
6	Desarrolla habilidades emocionales que permiten mi integración					
7	Conozco mi responsabilidad y actuó de acuerdo a mis funciones					
8	Por lo general los directivos y Jefes inmediatos muestran un ejemplo positivo de conducta moral y ética					
9	Se toma acciones criterios y alternativas que refuerzan el objetivo común de la organización					
10	Realizan actividades teniendo en cuenta la participación de los demás					
11	El sueldo que recibo es compensado con la labor que desempeño					
12	Se valora el esfuerzo y aportaciones, aun cuando no se alcance el objetivo deseado					
	<b>2. Nivel Grupal</b>					
13	Se demuestra compañerismo cuando se realiza alguna actividad en común					

14	Ha establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo					
15	Facilita información necesaria para hacer bien mi trabajo					
16	Están correctamente establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas					
17	Los jefes inmediatos demuestran habilidades y destreza en sus acciones					
18	Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la organización					
19	La línea de autoridad y responsabilidad de los jefes están bien ejecutadas					
20	A nivel grupal son suficientes y adecuadas las políticas y acciones correctivas					
21	Los inconvenientes y malos entendidos entre compañeros son resueltos de forma responsable discreta y oportuna					
22	En mi grupo de trabajo solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable					
	3. Nivel Organizacional					
23	La organización se caracteriza por ser innovador al emplear nuevas tecnologías y enfoques creativos					
24	Se trabaja de manera organizada					
25	En Recursos humanos el reclutamiento del personal nuevo se fundamenta con el perfil del puesto anhelado					
26	El proceso de selección del personal suele ser fiable y bien estructurado					
27	La institución tiene la habilidad de cambiar favorablemente					
28	La constitución apoya la innovación					
29	Se organiza adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que demande tu trabajo					
30	Hay oportunidad de capacitación relacionados con otras áreas o temas de interés personal					







# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JUAN ANTONIO LAU FRONTADO

INFORME TÍTULADO:

EL CAPITAL INTELECTUAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA JOSYMAR, CHIMBOTE, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: 17 Diecisiete.

---

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS – MBA

El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la  
empresa JosyMar, Chimbote, 2019

**ARTICULO CIENTÍFICO**

**AUTOR:**

Br. Lau Frontado, Juan Antonio

[jlauf25@gmail.com](mailto:jlauf25@gmail.com)

Egresado de la EPG de la Universidad Cesar Vallejos

**Lima-Perú**

2019

## RESUMEN

El objetivo fue determinar cuál es la relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, 2019. El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población en el presente proyecto de estudio comprende un total de 150 trabajadores y una muestra probabilística de 108; la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario validado por juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, en el análisis se utilizó el software estadístico informático SPSS. El método fue el hipotético deductivo, con resultados no paramétricos en el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica, Rho de Spearman. Los resultados el grado de correlación se determinó, que existe correlación muy alta positiva entre las variables (Rho de Spearman = 0.996), siendo el p valor significativo ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

***Palabras clave:*** Capital intelectual, comportamiento organizacional, la empresa.

## **ABSTRACT**

The objective was to determine the relationship between the intellectual capital and the organizational behavior of the workers in the company JosyMar, 2019. The type of research was basic, of a quantitative approach, of non-experimental, cross-sectional correlational design.

The population in the present study project comprises a total of 150 workers and a probabilistic sample of 108; the technique of the survey and as an instrument the questionnaire validated by expert judgments and the reliability through Cronbach's alpha, in the analysis the statistical software SPSS was used. The method was the hypothetical deductive, with nonparametric results in the data analysis was applied the nonparametric test, Spearman's Rho. The results the degree of correlation was determined, that there is a very high positive correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.996), with p being a significant value ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Keywords: Intellectual capital, organizational behavior, the compan

## INTRODUCCIÓN

Chiavenato (2009) dijo, en un mundo de permanentes cambios, la competitividad es clave del triunfo, las organizaciones actuales necesitan reinventarse internamente e innovar, para no caer del iceberg tienen que ser de evolución rápidas y sucesivas. El reto de la ventaja competitiva es en saber utilizar el talento, así como las capacidades de los individuos que las integran. Son sus integrantes responsables de la competencia organizacional.

Hope y Hope (1997) La globalización apertura a las compañías nuevos mercados, con lo cual los competidores se han reproducido. En la “Economía pujante de la información” siendo el origen del capital de las empresas, el empleo del conocimiento y el uso inteligente de su know-how.

La problemática, contiene una mirada internacional, del comportamiento en las organizaciones (CO) y su necesidad del capital intelectual (CI) es el caso que el autor, “En los noventa, la industria de Suecia y Estados Unidos, comenzaron un estándar teórico denominado gestión del conocimiento, que nace en base de que las organizaciones por acrecienten el CI ... para la solución de problemas” (Sarur, 2013, p. 39). Gestionando el Know-how de manera eficiente, en el menor tiempo permitido, impactando en su producción y la renta, como gestor de innovación a la organización, obteniendo ventajas competitivas.

La poca inversión en activos inmateriales, es una gran dificultad que limita la competencia de las industrias paraguayas Capitalizar el activo intangible es trascendente, pues, lo demuestra la madurez de países industrializados, los intangibles son importantes para la competencia en los mercados de las empresas, preciso (Sosa, 2013, p. 9).

Las capacitaciones, son un claro ejemplo de la precedencia del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en el Perú, por cooperar en el fortalecimiento y progreso de los aprendizajes, considerando sus saberes previos y buscando colaborar en el perfeccionamiento en la gestión, para conseguir el fortalecimiento e inclusión social de la personas más pobre y vulnerable del país. (MIDIS, 2015).

Pinedo (2018), su objetivo fue determinar la correlación del capital intelectual y la innovación en la empresa Melaform SAC S.J.L 2018. Con el resultado se probó que la relación fue de 0,804 siendo significativa de ,000 (menos del ,01); rechaza la  $H_0$  y se concluye que el capital humano y la innovación si demuestra una correlación alta y positiva. Concluyendo que se ha determinado la relación alta y significativa de ( $r_s = 0.804$ , p

= .000), lo que implica que se situaron en un nivel alto. Aporte permitió dimensionar la variable capital Intelectual.

Típula (2018) “Gestión de conocimiento y capital intelectual de la empresa Hidrostral S.A. SJL, 2018”, Método fue; de tipo descriptivo, hipotético deductivo, estudios correlacionales, cuyo universo fue 478 trabajadores dan como resultado siendo su muestra 204 trabajadores. Uso la encuesta - cuestionario, Cuyo Resultado fue de  $p = ,000$  es menor a ,05 donde rechaza  $H_0$  aceptando la  $H_i$ , y Rho Spearman = 0,898, con una correlación positiva alta. Concluyendo que  $p = ,000 < 0,05$  rechazando la  $H_0$ , aceptado  $H_i$ , es decir, si e n d o  $RS = 0,898$ , es una correlación positiva alta.

Huárac (2018) cuyo objetivo fue establecer la correlación de control interno y comportamiento organizacional; tomando como teórico Robbins y Judge (2017). El resultado de la relación  $RS = 0.651$  con una correlación moderada de  $p = ,000$ . Llegando a la conclusión que es positiva moderada (0,651\*\*), mostrando así que la relación significativa a la escala 0,01 (bilateral) cometiendo ser menos que 0,95. Aporte permitió dimensionar la variable Comportamiento Organizacional.

Velastin (2015), Concluyo que el valor del Capital Intelectual, permitirá efectuar una excelente gestión por encima de los activos de la empresa (incluidos aquellos de valor intangible), como adicionalmente agrupa dicha información en los balances de la organización, a fin de comprender el verdadero precio de la organización.

Ceballos (2015) En conclusión, la hipótesis de investigación se ha corroborado, se ha encontrado que si hay influencia de la cultura organizacional en la gestión de riesgo operativo en el Bco. de la Republica. También se ha evidenciado la presencia de subculturas organizacionales asociadas con las funciones del Banco, lo cual presenta un reto ante la gestión, pues, aunque haya denominadores comunes aplicables a toda la organización.

Artavia (2015) El método descriptivo, mediante la lectura, investigación y análisis de los propósitos. técnica es de tipo bibliográfico y documental: Resultado y conclusiones es un insumo importante el conocimiento de los trabajadores que conforman la organización, a fin de sacra delante las trasformaciones requeridas. Aporte permite ver a la persona como aporta a la competitividad de la empresa

Ugalde (2013) Cuya conclusión determino el elemento más importante fue la innovación, de la mano de la cultura organizativa siempre comprometa a la totalidad de trabajadores, lo que crea una atmósfera de labor confortable que proporciona la construcción de transmisiones de efectivas, en el capital estructural. Este trabajo contribuyo y me permitió observar la variable capital intelectual desde la perspectiva empresarial MYPE.

Kordi (2008) desde su libro “Estrategia” reflexiona y asevera que los conocimientos importan, los conocimientos colectivos de una organización y como se administrados”. Siendo, el triunfo de las organizaciones las que dependerán cada vez más del beneficio de sus trabajadores de conocimiento. Drucker (1969) el pionero en dar a conocer que el "hombre corporativo” quien no permanecerá todo el tiempo. recibió la aceptación de los expertos. El trabajo de conocimiento es especializado y, por lo tanto, puede quebrar a un negocio piense en el campo de acción y la grieta de las habilidades y el saber necesarios para administrar. Además, que se profundiza la dificultad de lo que podemos conseguir y lo que nuestro cliente aguarda. El reto está en tomar decisiones que empleen el conocimiento, convirtiéndolo en capital intelectual.

Cómo desarrollar el capital intelectual: Edvinsson y Malone, (2000): Una de las primeras personas en cuantificar y otorgar valor al capital intelectual fue Leif Edvinsson. Nombrado en

1991 como el primer director de capital intelectual del mundo en Skandia, la principal financiera de Suecia, Edvinsson piensa que el capital intelectual (CI) se encuentra conformado por: El capital humano, encontrado en la mente de los empleados; El capital estructural, que está en la organización; El capital de clientela, que deriva en las relaciones de la compañía tiene con sus consumidores. El capital de clientela es parte del conjunto capital estructural. Saint (1832) CEO de Konverge Digital Solutions Corp, (firma dedicada a la Administración del Conocimiento) y pionero en el campo de la creación de conocimiento prefiere el término capital de conocimiento, lo define como la suma de capital humano, capital cliente y capital estructural.

Stewart (2010) de su libro Intellectual Capital: The new wealth of organization definió el Capital Intelectual como lo valores intangibles de habilidad, conocimiento e indagación” divididos en capital humano y estructural.

Brooking (1997) del libro “El capital intelectual”: considera que el Capital Intelectual lo conforma por cuatro tipos de activos, de mercado, humanos, la propiedad intelectual y la infraestructura.

Según (Pinedo, 2018) quien cito a Castillo (2015) Activo estratégico o capital humano lo cual se encuentra en el personal que se contrata, por tanto, es importante que la organización tenga que conocer los recursos y las capacidades de sus colaboradores. Para Sánchez, López y Salazar (2014) definido como los saberes que poseen los trabajadores a través del tiempo entre ellas están las competencias, la experiencia y la habilidad personal.

Rubió (2016) Las organizaciones están supeditadas a su flujo de recursos como el capital, activos materiales, know-how, personas, las compras de sus clientes, proveedores, y su contexto general, donde la empresa como el lugar donde confluyen una serie de participantes que buscan sus propios intereses, sean a nivel individual o colectivo, y que no siempre estarán de acuerdo. Mientras que para Amorós (2007) todos nacemos y morimos en una o varias compañías. Nos capacitan y trabajamos en ellas. Se concretiza que la organización es un elemento social que coordina de forma sensata, integrada por personas, y que cuenta con metas trazadas.

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los directivos de la Empresa JosyMar, 2019?

### **Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los directivos de la empresa JosyMar, 2019?
2. ¿Cuál es la relación entre el capital estructural y el comportamiento organizacional de los directivos de la empresa JosyMar, 2019?
3. ¿Cuál es la relación entre la capacidad racional y el comportamiento organizacional de los directivos de la Empresa JosyMar, 2019?

### **Objetivo General**

Determinar cuál es la relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los directivos de la Empresa JosyMar, 2019

## **Objetivos Específicos**

1. Determinar cuál es la relación entre el capital humano y el comportamiento organizacional de los directivos de la empresa JosyMar, 2019
2. Objetivo Especifico2
3. Determinar cuál es la relación entre el capital estructural y el comportamiento organizacional de los directivos de la empresa JosyMar, 2019
4. Objetivo Especifico3
5. Determinar cuál es la relación entre la capacidad racional y el comportamiento organizacional de los directivos de la empresa JosyMar, 2019

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación tuvo como tipo y diseño de investigación el conocimiento científico es hipotético-deductivo y no inductivo, es decir, método del embudo, que va de lo general a lo particular (Bernal, 2010, pp. 60, 67; Guillén & Valderrama, 2015, p. 46).

Por su objetivo, tipo de investigación básica (pura o fundamental) y conduce hacia la búsqueda y producción de inéditos conocimientos para enriquecer las investigaciones existentes. Su interés es incrementar la realidad (Cáseda y Pérez, 2001, p. 13; Guillén y Valderrama, 2015, p.61)

cuantitativa efectúa el conteo hechos sociales, la metodología empírico analítico y usa pruebas estadísticas para el análisis de datos e intentar establecer con exactitud patrones en una población y utiliza la recolección y el análisis de ellos, para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo. Según (Arbaiza, 2014; Bernal, 2010; Gómez, 2006; Guillen, Sánchez, Begazo, Sánchez, y Cerna, 2019; Príncipe, 2016)

el método cualitativo y más usado en ciencias sociales, efectúa el análisis de las características, comportamiento, acciones humanas y de la vida social, tendencia; Utiliza la metodología interpretativa de los fenómenos. (Arbaiza, 2014; Bernal, 2010; Gómez, 2006; Guillen, Sánchez, Begazo, Sánchez, y Cerna, 2019; Príncipe, 2016)

diseños no experimentales; investigación donde, no se manipulará las variables de investigación, Arbaiza, 2014; (Gómez, 2006); (Guillen et al., 2019).

estudio, diseños descriptivos. Resalta la característica o rasgo de la circunstancia o fenómeno objeto de estudio, Es te tipo de investigación se resiste principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental. (Arbaiza, 2014); (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014) Vara, 2012; Bernal, 2010; Guillen et al., 2019).

Los estudios correlacionales (ex post facto), Es conocer la relación entre más de dos variables. (Hernandez et al., 2014; Vara, 2012; Guillen et al., 2019)

La Investigación Transversal, transeccional (seccional, sincrónica) El recojo de datos se efectúa en un solo momento, en tiempo único, un solo momento dado, todo sucede en un acto único. Es la imagen cuanto se tomar una foto instantáneas. (Gómez, 2006; Bernal, 2010; Hernandez et al., 2014; Guillen et al., 2019)

Príncipe (2016) Pertenece a los estudios no experimental, transeccional; donde no se va manipular variable alguna; y porque recoger la información en un solo acto, cuyo diagrama es: (p. 307)

La presente investigación tuvo como población (universo) de estudio de este proyecto de estudio tuvo un total de 150 trabajadores de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

Según fórmula estadística, se tomará una población de 150 (N) Trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, el cual aplicando la formula me dio un total de encuestados de 108 (n) trabajadores.

Por lo tanto, encontrándose incluido en la muestra de la investigación (108) ciento ocho trabajadores y (42) cuarenta y dos quedaron excluidos por selección al azar.

Entendiendo al Muestreo según Guillén y Valderrama, (2015) a la población o totalidad de personas con característica comunes. Siendo la muestra una pequeña porción de esa población llamada lo subconjunto, y mientras que el muestreo es el proceso de selección para obtener la muestra. de tipo aleatorio simple.

Siendo la técnica, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Técnica: De recopilación de información fue la encuesta la se aplicó a la población de estudio a través del instrumento o cuestionario, el cual permitirá que la información se mantenga fuera de manipulación de los datos. Siendo el sistema de decisión más usado la escala simétrica de Likert. La encuesta fue conjunto de preguntas o llamados ítems las cuales están presentados en forma de aseveraciones aquellas afirmaciones serán presentadas por 3, 5 o 7 opciones de respuestas.

Alfa de Cronbach superior a 30 elementos, consiguiendo un valor de, 900 se puede expresar que la confiabilidad es buena.

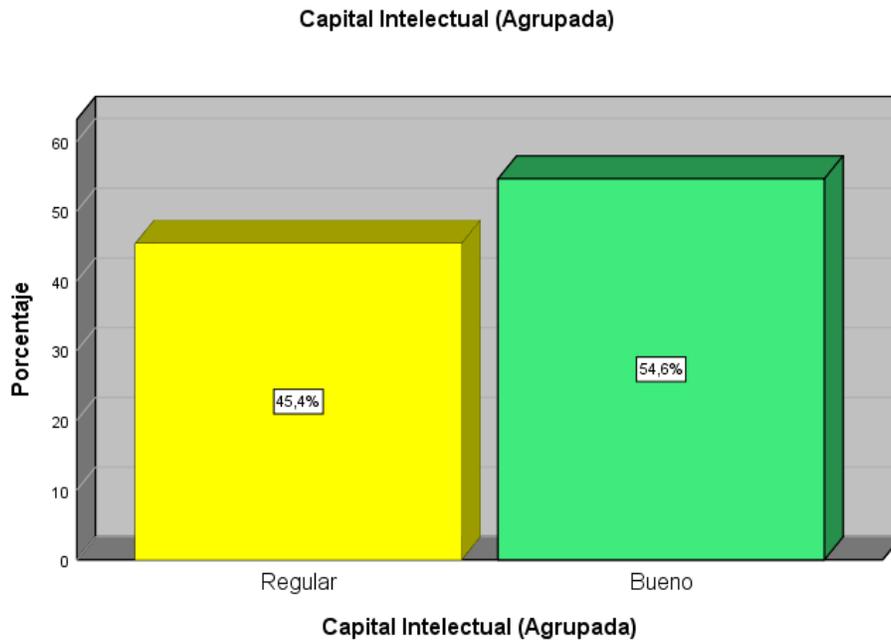
## RESULTADOS

### La Estadística Descriptiva

Tabla 1

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de los trabajadores sobre la Variable Capital Intelectual.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	49	45,4	45,4	45,4
	Bueno	59	54,6	54,6	100,0
Total		108	100,0	100,0	



*Figura 1.* Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre Capital Intelectual.

### Interpretación

De la tabla 1, figura 2: Se pudo observar que la mayor cantidad 54.6% consideran que el capital intelectual es de un nivel bueno, mientras que el 45,4% considera que el capital intelectual

es de un nivel regular. Obteniendo los siguientes resultados se llegó a la conclusión que el capital intelectual de la empresa JosyMar, Chimbote, 2019. Es de un nivel bueno.

## Prueba de normalidad

Tabla 2

### *Prueba de normalidad de variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Capital Intelectual (Agrupada)	,364	108	,000
Capital Intelectual (Agrupada)	,378	108	,000
Capital Estructural (Agrupada)	,369	108	,000
Capital Relacional (Agrupada)	,345	108	,000
Comportamiento Organizacional (Agrupada)	,369	108	,000
Nivel Individual (Agrupada)	,364	108	,000
Nivel Grupal (Agrupada)	,378	108	,000
Nivel organizacional (Agrupada)	,359	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente:* Resultado SPSS / elaborado por el investigador

## Interpretación

De la tabla 2, Se pudo observar que la prueba estadística paramétrica sobre los elementos agrupados de las Variables y dimensiones, siendo su muestra de 108 trabajadores, por lo que la decisión se tomó sobre los datos de Kolmogorov Smirnov, obteniendo que la sigma bilateral (Sig.) es ,000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la Ho. el resultado de la prueba es No paramétrica, los datos no cuentan con normalidad, motivo por el cual estadístico de prueba a emplear fue Rho Spearman.

## Estadística inferencial – Contraste de Hipótesis

De lo establecido según la prueba anterior en la tabla 15 se utiliza para la contratación de la hipótesis el Rho de Spearman.

### Hipótesis General

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

Tabla 3

#### *Contraste de hipótesis del capital intelectual y el comportamiento organizacional*

Correlaciones				
			Comportamiento Organizacional (Suma_v2)	Capital Intelectual (Suma_V1)
Rho de Spearman	Suma_v2	Coefficiente de correlación	1,000	,996**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Suma_V1	Coefficiente de correlación	,996**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS / elaborado por el investigador

### Interpretación

De acuerdo a lo que en la tabla 3, se visualiza el resultado para la hipótesis general. se evidencia que la correlación que existe en las variables capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, Demostrado con la correlación de Rho de Spearman de 0,996\*\*, interpretándose \*\*. Siendo significativa al nivel 0.01 (bilateral). Entre ambas variables en un nivel 0.000 es menor al valor de  $\alpha = 0,05$  en consecuencia se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo al valor obtenido se afirma que existe una correlación muy alta y positiva entre estas dos variables.

## DISCUSIÓN

Estos resultados son similares a los obtenidos por (Pinedo, 2018) formulo la tesis en la Universidad Cesar Vallejos para lograr su Maestría en Administración de Negocios - MBA Concluyendo que se ha determinado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativa ( $r_s = 0.804$ ,  $p = .000$ ) entre el Capital Intelectual y la Innovación en la Empresa Melaform SAC San Juan de Lurigancho 2018, lo que implica que se situaron en un nivel alto. Aporte permitió dimensionar la variable capital Intelectual.

## CONCLUSIONES

Después de haber analizado los resultados de los instrumentos de recolección de datos sobre la existencia de relación entre el capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019; se ha podido llegar a cuatro conclusiones:

- Primera:** Se ha de terminado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativo ( $r_s = 0,996^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre el Capital Intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, lo que implica que se situaron en un nivel muy alto.
- Segundo:** Se ha de terminado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativo ( $r_s = 0,994^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre el Capital Huamano y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, lo que implica que se situaron en un nivel muy alto.
- Tercera:** Se ha de terminado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativo ( $r_s = 0,994^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre el Capital Estructural y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, lo que implica que se situaron en un nivel muy alto.
- Cuarta:** Se ha de terminado que existe una relación positiva con un nivel de correlación alto y significativo ( $r_s = 0,956^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre el Capital Racional y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019, lo que implica que se situaron en un nivel muy alto

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

#### PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Juan Antonio Lau Frontado estudiante (  ), egresado (  ), docente (  ), del Programa Maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 43261911, con el artículo titulado “El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha                      San Juan de Lurigancho, 30 de septiembre de 2019.

Nombres y apellidos            Juan Antonio Lau Frontado.

Yo, Yolanda Josefina Huayta Franco, docente de la Facultad Posgrado y Escuela Profesional Maestría de Administración de Negocio- MBA de la Universidad César Vallejo Lima Este revisor (a) de la tesis titulada:

"El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa Josymar", de la estudiante Juan Antonio Lau Frontado constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho, 01 agosto de 2019



Firma

**Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.**

DNI: 09333287

	Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección Vicerrectorado de Investigación y Calidad		Aprobó	Rectorado
	Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación	



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

AUTOR:

Bach. Lau Frontado, Juan Antonio 0901-7233-7127

ASESORA:

Dra. Huayta Franco, Yolandía Josefina 0603-0194-8891

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcionales

Lima-Perú

2019



Resumen de coincide

# 20 %

Navigation icons: Home, Search, Chat, 20 items, Filter, Sort, Download, Info

- Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
- repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet
- repositorio.uchile.cl Fuente de Internet
- Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
- roderic.uv.es Fuente de Internet
- Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
- Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo Juan Antonio Lau Frontado, identificado con DNI N° 43261911, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( si ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El capital intelectual y el comportamiento organizacional de los trabajadores en la empresa JosyMar, Chimbote, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

FIRMA

DNI: 43261911

FECHA: 16 de octubre de 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

INFORME TÍTULADO: "EL CAPITAL INTELECTUAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA JOSYMAR, CHIMBOTE, 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de Agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: 17 Diecisiete.



\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN