



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del conocimiento y capital intelectual en los  
docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Bach. Lizeth Maribel Guisado Castro

**ASESOR:**

Dr. John Morillo Flores

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2017**

**Página del Jurado**

---

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

**Presidente**

---

Mgt. Patricia Bejarano Álvarez

**Secretario**

---

Dr. John Morillo Flores

**Vocal**

**Dedicatoria**

El siguiente trabajo va dedicado a la gran mayoría de docentes del Perú que, a pesar de lo modesto de sus ingresos, no dejan de capacitarse y ser constantes en su preparación académica, ya que han asumido con responsabilidad la formación de los niños y adolescentes, que son el futuro del Perú,

**Agradecimientos**

Deseo agradecer a mis padres y hermanas por su paciencia y comprensión durante estos meses de trabajo académico.

Mi gratitud a los familiares y amigos que confiaron en mí y me apoyaron para continuar con mis estudios de posgrado. Así como al Dr. John Morillo Flores por sus orientaciones en el proceso de elaboración de la tesis.

## Declaración de autenticidad

Yo, Lizeth Maribel Guisado Castro, estudiante de Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI.40868539, con la tesis titulada “Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de enero de 2017

Firma.....

Lizeth Maribel Guisado Castro,  
estudiante de la Maestría en  
Administración de la Educación.

DNI: 40868539

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación correlacional denominado: “Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016”. Cuya investigación sirva de referencia base y referente para posteriores trabajos.

En este trabajo de investigación se explica la correlación que existe entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes, con una muestra de 102 docentes de la red 05 (UGEL 03), para lo cual se utilizó un instrumento que fue validado por tres expertos en investigación.

La presente investigación está dividida en ocho capítulos: En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, la justificación, los antecedentes y la fundamentación científica. El segundo capítulo, contiene el marco metodológico sobre la investigación en la que se desarrolla el trabajo de campo de la variable de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. El tercer capítulo corresponde a la interpretación de los resultados obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS 22. En el cuarto capítulo se trata la discusión del trabajo de investigación. En el quinto capítulo se establecen las conclusiones del trabajo de investigación, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo están las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación y para finalizar un octavo capítulo en el cual se presenta los apéndices; cuadros, tablas y documentos que se han recopilado y formulado para la investigación de la presente tesis.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

**Índice**

CÁRÁTULA	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I.- INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	16
Marco teórico	23
Justificación	38
Problema	39
Objetivos	40
Hipótesis	40
II.- MARCO METODOLÓGICO	41
Variables	42
Operacionalización de variables	42
Metodología	44
Tipos de estudio	44
Diseño de estudio	45
Población, muestra y muestreo	47
Técnicas de recolección de datos	50
Métodos de análisis de datos	57
Aspectos éticos	57
III.- RESULTADOS	59
IV.- DISCUSIÓN	69
V.- CONCLUSIONES	73
VI.- RECOMENDACIONES	75
VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

## VIII.-ANEXOS

84

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2 Datos de la confiabilidad

Anexo 3 Cuadro de datos encuesta

Anexo 4 Instrumentos de la medición de variables

Anexo 5 Carta de presentación

Anexo 6 Validación de juicio de expertos

Anexo 7 Carta de presentación colegios

Anexo 8 Artículo de investigación



## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1: “Gestión del Conocimiento”	42
Tabla 2. Operacionalización de la Variable 2: “Capital Intelectual”	43
Tabla 3. Distribución de la población docente	48
Tabla 4. Distribución de la muestra	50
Tabla 5. Dimensiones de la variable gestión del conocimiento	51
Tabla 6. Dimensiones de la variable capital Intelectual	53
Tabla 7. Juicio de expertos	54
Tabla 8. Confiabilidad de los instrumentos	55
Tabla 9. Gestión del conocimiento	56
Tabla 10. Estadísticos de fiabilidad G.C	56
Tabla 11. Capital intelectual	56
Tabla 12. Estadísticos de fiabilidad C.I	56
Tabla 13. Descripción de la gestión del conocimiento	60
Tabla 14. Descripción de la gestión del conocimiento por dimensiones	61
Tabla 15. Descripción del capital intelectual	62
Tabla 16. Descripción del capital intelectual por dimensiones y niveles	63
Tabla 17. Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis general	64
Tabla 18. Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 1	66
Tabla 19. Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 2	67

## Índice de Figuras

Figura 1. Proceso de gestión del conocimiento.	32
Figura 2. Esquema de tipo de diseño.	46
Figura 3. Descripción en porcentajes de la gestión del conocimiento.	60
Figura 4. Descripción por dimensiones de la gestión del conocimiento docente.	61
Figura 5. Descripción del capital intelectual de los docentes.	62
Figura 6. Descripción de los niveles de capital intelectual por dimensiones y porcentajes.	63

## Resumen

El presente trabajo se ha desarrollado planteando la siguiente pregunta en el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016?, y tiene como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05-UGEL 03 Lima, 2016.

Para lo cual se ha empleado el diseño metodológico de investigación básica - correlacional, tomándose una muestra 102 docentes de 5 colegios estatales pertenecientes a la red 05 – UGEL 03, Lima. Que cuenta con los niveles de inicial, primaria y secundaria de la educación básica regular.

El trabajo es una investigación que costa de dos variables, de diseño no experimental, descriptivo – correlacional. La muestra es probabilística; conformada por 102 docentes, se utilizaron dos instrumentos de investigación el primero que atiendes los criterios trabajados en la primera variable: gestión del conocimiento basado en 16 preguntas y la segunda variable: capital intelectual basado en 19 preguntas, cumplió con dos requisitos que son la validez y la confiabilidad que se realizó antes de aplicar la encuesta.

De acuerdo a la hipótesis; La gestión del conocimiento tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016. Habiendo hallado en conclusión una alta relación entre ambas variables y por consiguiente una alta correlación.

Recomendando a toda Institución Educativa, se realicen periódicamente investigaciones, estudios y recolección de datos estadísticos para seguir mejorando los aspectos positivos y enmendar lo negativo.

Palabras claves: conocimiento, capital, intelectual, tácito, explícito, docentes.

### Abstract

The present work has been developed to raise the following question in the general problem: What is the relationship between knowledge management and the intellectual capital of teachers in the network 05- UGEL 03 Lima, 2016? General objective to determine the relationship between the knowledge management and the intellectual capital of the teachers of the Network 05- UGEL 03 Lima, 2016.

For which the methodological design of correlational research has been used, taking a sample of 102 teachers from 5 state schools belonging to red 05 - UGEL 03, Lima. It has the initial, primary and secondary levels of regular basic education.

The work is an investigation that costs two variables, non - experimental, descriptive - correlational design. The sample is probabilistic; Formed by 102 teachers, two research instruments were used, the first one that meets the criteria worked on the first variable: knowledge management based on 16 questions and the second variable: intellectual capital based on 19 questions, met two requirements that are validity and the reliability that was realized before applying the survey.

According to the hypothesis; The management of knowledge is related to the intellectual capital of the teachers of the Network 05 - UGEL 03 Lima, 2016. Having found in conclusion a high relation between both variables and consequently a high correlation.

To recommend to every Educational Institution, periodic research, studies and collection of statistical data to continue improving the positive aspects and to correct the negative.

Key words: knowledge, capital, intellectual, tacit, explicit, teachers.

## **I. Introducción**

## Introducción

En el Perú hay un déficit de profesionales con una adecuada formación y preparación pedagógica, que brinden un buen nivel de enseñanza, tomando en cuenta los últimos avances de la pedagogía, que van de la mano con las nuevas aplicaciones de metodologías y técnicas de enseñanza más eficientes, son contados los docentes que han logrado alcanzar un buen nivel de enseñanza, que cuentan con un buen capital intelectual producto de su experiencia profesional, su empatía y su capacidad para gestionar y expresar sus conocimientos.

De acuerdo a Edvinson y Malone, 1997. Es importante no olvidar que la globalización del mundo en que vivimos está produciendo una serie de cambios a nivel mundial en donde el conocimiento pasa a ser un elemento crucial en las organizaciones. En la actualidad, se ha de tener presente que gran parte de los conocimientos de una organización residen en los denominados activos intangibles. Para conseguir crear una ventaja competitiva las empresas u organizaciones han de contar con personal con competencias profesionales adecuadas, actitudes y agilidad intelectual, se han de poseer procesos de innovación permanente, fidelidad de la clientela, unas buenas relaciones entre los trabajadores, una buena tecnología organizacional, la capacidad de atraer y retener a los mejores profesionales, etc., a todos estos activos intangibles se les ha denominado comúnmente capital intelectual, y la mayoría de los estudios coinciden en que, a su vez, este concepto tiene tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional.

Con este trabajo se pretende identificar aquellas características de capital intelectual que garantizan el éxito en las empresas de un sector económico determinado, tomando en cuenta de manera especial el aporte del capital humano al capital intelectual. Si tomamos en cuenta todas las investigaciones, artículos y libros precedentes, pretendemos identificar una serie de indicadores generales del capital humano que ayuden a medir dicho capital y le sirvan de referencia en la gestión del capital intangible que poseen las organizaciones.

En los últimos tiempos se está dando la "Era" o "Sociedad del conocimiento", se han producido vitales cambios en todos los ámbitos y sobre todo en los

socioeconómicos y culturales. Uno de los ámbitos que se ha visto más afectado o marcado por estos cambios cognitiva profundos ha sido el económico, al saber gestionar nuestros conocimientos, incrementamos nuestras oportunidades. Hoy día el mundo empresarial, tomando en cuenta el desarrollo de las economías van sujetas, al que nos provee el sustento día a día, todo ello esta direccionado por el conocimiento o, lo que es lo mismo, por elementos de naturaleza intangible o más bien inmaterial y que nos dan ventaja ante nuestros compañeros de trabajo (ventaja competitiva) y nos ponen en un lugar principal ante la atenta mirada de nuestros jefes. Por consiguiente, las empresas u organizaciones del siglo XXI que deseen obtener éxito y ventaja competitiva, deben gestionar y desarrollar el Capital Intelectual, para lograr mejorar su rendimiento, producción y rentabilidad.

En este contexto, en los últimos años, si tomamos de referencia a mediados del siglo XX en adelante, se detecta cómo se presenta un fenómeno de revalorización casi general de todas las grandes y pequeñas organizaciones (empresas, industrias, etc.), que cada vez más se va acentuando y va creciendo, tomando la importancia que ahora tiene, capital intelectual, el conocimiento puede medirse, por su valor de mercado, valor que puede multiplicar los activos intangibles de la empresa.

Las interrogantes que habrían de hacerse son: ¿A qué se debe la enorme diferencia entre los activos intangibles y los tangibles de una organización, empresa?, ¿A qué se debe el éxito o fracaso de una empresa basada en la correcta gestión del conocimiento y de su capital Humano, que tiene una injerencia decisiva en su capital intelectual? Para ello se toma en cuenta el vínculo y compromiso existente entre directivos y personal que labora en la empresa u organización, las excelentes relaciones con clientes (que en caso de la presente investigación vendrían a ser los padres de familia y los estudiantes) , proveedores, inversionistas, promotores y entidades financieras, el trabajo debe estar encaminado hacia la innovación, óptima capacidad organizacional, así como conocimiento y meticulosidad puesta en práctica por los miembros de la organización , todas éstas, propiedades inherentes a activos intangibles, hoy día denominado capital intelectual (CI). Ciertamente que el capital intelectual

cambiará la manera de gestionar los conocimientos dentro de una organización y de hacer que se incrementen los resultados positivos, esto contribuirá no sólo a determinar el valor real de las empresas, sino, lo más importante, a agregarles valor a éstas, no olvidemos que ese valor se verá traducido no solo en ganancias si no en el prestigio que la organización va adquiriendo, lo que traerá como resultado una transformación importante en la economía moderna, puesto que el mercado se hará más competitivo, lo que se verá reflejado en la mejor calidad de productos y servicios y, por ende, mayor satisfacción en el consumidor o cliente. Frente a estos nuevos paradigmas generados en la sociedad del conocimiento, el mundo actual de los negocios exige, gente calificada, motivada, comprometida con la empresa u organización, que apoye los planes de crecimiento. En medio de estas exigencias, que los nuevos tiempos nos imponen, los investigadores deben motivar el logro de los objetivos para dar respuesta satisfactoria en cuanto a medir el capital intelectual, es decir, de donde se origina el valor producto del conocimiento, el cual posee o debe poseer toda empresa/organización como recurso base para crear valor y, por ende, generar beneficios económicos. Recordemos que el capital intelectual de nuestros trabajadores es la estrella, la que bien orientada hará ganar más clientes y prestigio a la organización.

### **1.1 Antecedentes**

Para elaborar la presente investigación se revisó trabajos de realizados anteriormente y que profundizan en el desarrollo de las variables, abordando diferentes aspectos y temáticas de las mismas.

Según Soto (2015), se indica sobre los antecedentes, lo siguiente:

Los antecedentes son las investigaciones que se han realizado sobre nuestro tema de investigación. Se presentan como antecedentes internacionales y antecedentes nacionales. Contiene el título de la investigación efectuada, objetivo general, descripción de la metodología (tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos) y finalmente las conclusiones y/o resultados relevantes que se relacionen a nuestro tema de investigación. (p.16)



Tomando en cuenta lo que indica Soto, se considera a los antecedentes fuente importante de datos que se han conseguido en anteriores investigaciones, no solo nacionales e internacionales, en cuya realidad se ha aplicado una serie de métodos, técnicas, fundamentadas en bases teóricas, etc. Que ayudan a realizar nuevas investigaciones o ayuden a crear nuevos constructos para posteriores investigaciones.

### **Antecedentes Nacionales**

En los estudios realizados por Hopkins (2005), indica en su tesis de maestría “Hacia un modelo de gestión del conocimiento en el colegio Peruano Británico: Diseño general y estrategia de implantación”, sus objetivos generales son: proponer el diseño del primer modelo de gestión del conocimiento o KM para el colegio peruano británico y proponer la estrategia de implementación que se debe seguir para implementar dicho modelo de KM. Es una investigación de tipo descriptiva- propositiva, cualitativa, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario y sesiones de focus group, la población de la comunidad educativa del Colegio Peruano Británico está conformada por 50 profesores, 650 alumnos y 450 familias, y su muestra representativa está conformada por: 6 profesores, 30 alumnos y 24 padres de familia. En el que pretende encontrar los medios para que los profesores aceleren sus procesos de creación de conocimiento, compartan este conocimiento con sus colegas y se genere una espiral positiva de crecimiento y mejora de sus métodos de enseñanza, así como el crecimiento del conocimiento.

Entre las conclusiones más relevantes destaca la importancia de las nuevas tecnologías para gestionar el conocimiento dentro de la escuela, como los estudiantes y los maestros pueden utilizar las laptops y demás tecnologías para mejorar su gestión del conocimiento.

Según la investigación de Calderón (2015), en su tesis de maestría titulada: “La gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sayán- 2014”, cuyo objetivo principal es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sayán- 2014, se indica que es un estudio de tipo básico descriptivo correlacional, con un diseño no experimental

de corte transversal, que cuenta con una población de 103 docentes del nivel secundario de las instituciones educativas, cuya muestra arrojó la cantidad de 81 docentes a los cuales se les aplicó el instrumento, para poder recoger la información valiosa sobre el tema de investigación, el instrumento está en escala de Likert. Son dos cuestionarios, el de gestión de conocimiento, presenta 25 ítems, cuya confiabilidad fue sacada usando el alfa de Cronbach en un 0.85, y el instrumento de la variable Desempeño docente, que cuenta con 35 ítems, cuenta con una confiabilidad de 0.92, se utilizó el alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad en una prueba piloto de 15 docentes. Tomando en cuenta la conclusión, se determina que la gestión del conocimiento se relaciona directamente ( $Rho = .708$ ) y significativamente ( $p = .000$ ) con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sayán. Se probó la hipótesis general. La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de las Instituciones educativas del distrito de Sayán, y esta relación es alta.

Según Aliaga (2016), en su tesis "Capital intelectual y productividad laboral en el centro materno infantil – Santa Anita, 2015". Cuyo objetivo general es determinar la relación entre el capital intelectual y la productividad laboral en el centro materno infantil – Santa Anita, 2015, para la realización de esta investigación se aplicó el método hipotético deductivo para la investigación, así como un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental, correlacional descriptivo y de corte transversal. La población es de 150 trabajadores del centro de salud, se ha utilizado la fórmula probabilista aleatoria simple para hallar la muestra de 120 trabajadores, a los cuales se les ha aplicado el instrumento. Tanto la variable: capital intelectual (30 ítems) salió con un alfa de Cronbach 0.897 y a la variable productividad laboral (30 ítems) que salió con un alfa de Cronbach de 0.935, ambos datos fueron sacados usando el SPSS y en una prueba piloto con 30 trabajadores, lo que demuestra que el instrumento es confiable y que se puede proceder a procesar los datos para hallar los resultados pertinentes a la investigación, llegándose a la conclusión con referencia de al objetivo general. Determinar la relación entre el capital intelectual y la productividad laboral en el centro materno infantil- Santa Anita, 2015. Se concluye que existe relación directa y significativa entre el capital

intelectual y la productividad laboral en el centro materno infantil, como se demuestra con el resultado estadístico Spearman (sig. Bilateral  $.000 < .01$ ;  $Rho = .532$ )

Luego de la aplicación se arroja los resultados que hay una relación significativa entre el capital intelectual y la productividad. Los directivos y el personal que labora en dicho centro son conscientes de las carencias en cuanto a su mejoramiento de equipos e infraestructura, ya que a ser un centro donde se brinda atención ambulatoria es necesario contar con las herramientas adecuadas que presenten las condiciones de salubridad y se asegure la calidad de atención a sus pacientes.

Según la investigación de Valdiviezo (2014), en su tesis de maestría: "Lineamientos para el desempeño gerencial y las prácticas de gestión del conocimiento en las prácticas de gestión del conocimiento en las gerencias de línea de la sede central de ESSALUD, 2013", Cuyo objetivo general es determinar la relación que existe entre los lineamientos para el desempeño gerencial y las prácticas de gestión del conocimiento en las gerencias de línea de la sede central de ESSALUD. Este trabajo presenta un tipo de investigación no experimental, de corte transversal, además de ser un estudio básico, presenta un diseño descriptivo correlacional, su población está constituida por 215 funcionarios, que trabajan en gerencias de la sede central de ESSALUD. Se ha seleccionado una muestra de 138 funcionarios. Se aplicó el instrumento cuestionario para recoger información de los trabajadores. Tanto el cuestionario de Lineamientos para el desempeño (25 ítems) y la de gestión del conocimiento (16 ítems) , tienen una alta confiabilidad , habiéndose aplicado la prueba piloto en 20 funcionarios arrojando una cifra mayor de 0.8, al terminar de procesar los datos se llega a la conclusión de que la investigación muestra que existe una relación significativa entre los lineamientos del desempeño gerencial y las prácticas de creación de creación del conocimiento en las gerencias de línea de la sede central de ESSALUD en el año 3013; habiéndose determinado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.743 , lo que revela un nivel de correlación alto.

Según la investigación de Borda (2015), en su tesis de maestría: “Gestión del conocimiento y productividad de los trabajadores del ministerio de cultura – Lima, 2014”, cuyo objetivo general es determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad de los trabajadores de la unidad ejecutora Nro.8. Proyectos especiales del ministerio de cultura- Lima, 2014. El tipo de investigación es correlacional; con un diseño no experimental y de corte transversal, cuya población está conformada por 60 trabajadores, se ha seleccionado una muestra de 60 trabajadores, cuyo muestreo es no probabilístico, esta muestra representa una muestra censal, los cuestionarios aplicados ha obtenido una alta confiabilidad, esta fue realizada en una prueba piloto a 20 trabajadores. Las variables gestión del conocimiento (30 ítems) con un alfa de Cronbach de 0.891 y la variable productividad laboral (30 ítems) con un alfa de Cronbach de 0.924, habiéndose utilizado el método hipotético deductivo, obteniendo como conclusión principal: que existe una relación moderada entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora Nro. 8 - proyectos especiales del Ministerio de Cultura- Lima, 2014. Lo que se muestra con la prueba de Spearman (sig. Bilateral =.002< .01; Rho=.384\*\*)

Según el trabajo realizado por Bardales y Guevara ((2015), en su tesis de maestría con título “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor. INDECOPI 2014, Cuyo objetivo general es determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en los colaboradores del área de protección del consumidor – INDECOPI 2014. Esta investigación cuenta con un tipo de estudio básico, descriptivo y correlacional, además de tener un diseño no experimental – transversal. Su población está constituida por 161 colaboradores y su muestra fue censal, aplicándose como instrumento el cuestionario y técnica la encuesta. En su variable gestión del conocimiento (16 ítems) con un alfa de Cronbach 0.839 y la variable cultura organizacional (39 ítems) con un alfa de Cronbach 0.914. El instrumento es confiable debido am los resultados arrojados por la prueba de alfa de Cronbach realizada en la prueba piloto a 20 trabajadores.

La investigación demuestra que la creación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.859, lo que indica una correlación alta.

### **Antecedentes Internacionales**

López (2012), en su tesis "Diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria", cuyo objetivo es el diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión de conocimiento para un colegio de educación primaria. La metodología a usarse es el paradigma cualitativo, en la población se toma en cuenta los maestros y el personal que labora del colegio rural agrupado "Campos Góticos" Valladolid. Se tomó un muestreo no probabilístico, de selección intencional y el tamaño de la muestra se calculó mediante el procedimiento de "punto de saturación", la muestra está formada por 43 maestros y 3 de personal laboral, por ser una muestra significativa es válida y confiable. Así como los datos obtenidos de ellas en los resultados, que se dio gracias a la recolección de datos con los diferentes instrumentos (cuestionarios, entrevistas, observaciones y discusión). Se concluye con respecto a su hipótesis que el colegio investigado no hay habito de que los integrantes de la comunidad educativa compartan sus conocimientos, es decir sus docentes no intercambian de manera habitual, cotidiana y sistemática su información personal ni sus conocimientos. Indica que la gestión del conocimiento en las instituciones escolares es un fenómeno poco investigado, de ahí la relevancia de analizar qué ventajas tendría su incorporación al ámbito educativo y a las organizaciones escolares. La opinión acerca de este trabajo es que ampliarse los estudios sobre el tema de gestión del conocimiento, sobre todo por la relevancia del conocimiento en los tiempos actuales y porque en las organizaciones educativas el conocimiento que se maneja por parte de los docentes debe ser las bases sólidas. Se hace mención que en los países latinoamericanos no hay muy desarrollo investigativo del tema gestión del conocimiento, situación que espero cambie con el paso de los años.

Martínez (2012) en su tesis "Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento en la cadena de suministro de la industria agroalimentaria, 2011", cuyo objetivo general, es desarrollar un modelo de gestión del conocimiento en

la cadena de suministro de la industria agropecuaria. En la metodología los estudios fueron de tipo descriptivo – correlacional, no experimental, transeccional, utilizo cuatro instrumentos tipo encuesta, para hallar la fiabilidad utilizo alfa de Cronbach que alcanzo valores adecuados de 0,942; 0,949; 0,897 y 0,915. Manifiesta que en el siglo XXI la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones se basa en los activos de conocimiento y su gestión. En tal sentido, la gestión del conocimiento (GC) representa una estrategia que contribuye a mejorar el rendimiento y el desempeño de las cadenas de suministro de la industria agroalimentaria (IAA). Sin embargo, la cuantificación y análisis de esta contribución sigue siendo objeto de estudio en el ámbito académico y empresarial, debido a la naturaleza intangible y poco estructurada de las variables vinculadas a la gestión del conocimiento (GC). El autor toma en cuenta para su investigación como es el funcionamiento de las empresas productoras de maíz, hace un estudio sobre su tecnificación y sobre todo el grado de manejo por parte del personal en lo referente a la gestión de sus conocimientos, lo que se busca es mejorar y aumentar la producción agroalimentaria.

Se coincide con el autor en que la gestión del conocimiento es uno de los pilares para un buen funcionamiento de Industria, empresa, organización e institución educativa, ampliar y mejorar la sostenibilidad y la producción de las mismas tomando en cuenta las necesidades del entorno que nos rodean que interactúan. Pero siendo este un campo en estudio novedoso, debido a su naturaleza intangible, se debe profundizar en su investigación para mejorar la productividad de las organizaciones empresariales y de toda clase de organización en diferentes ámbitos.

De igual forma Pedrajas, Rodríguez y Rodríguez. (2009), realizaron una investigación denominada: “Gestión del conocimiento y eficacia organizacional en pequeñas y medianas empresas”. La misma, plantea que una fuente de ventajas competitivas de las PYMEs, reside en la capacidad de estas organizaciones para adquirir, transmitir, y aplicar conocimiento. En este contexto, la presente investigación procura determinar si efectivamente la gestión del conocimiento tiene capacidad explicativa sobre la eficacia organizativa de las

PYMEs en un país emergente. Para este efecto se llevó a cabo un estudio con una muestra de 78 empresas chilenas. Los resultados en la investigación indican que la gestión del conocimiento es importante para explicar la eficacia y efectividad de las empresas investigadas, el compartir información sobre cómo se da la gestión del conocimiento en diferentes empresas hace que se pueda establecer una serie de modelos y cuál de ellas son aplicables o se adaptarían más al tipo de organización que uno maneja, son las fases determinantes que impactan en la eficacia organizativa, concluyéndose que si pretenden alcanzar éxito en su labor, los altos directivos deben contar con las habilidades suficientes para lograr una gestión efectiva.

Bain y San (2011) en Australia realizan un trabajo de investigación sobre, “La tecnología para ensalzar instrumentos de regeneración como un mecanismo de gestión de conocimiento para apoyar el crecimiento profesional y la reforma de la escuela”. Con el desarrollo de este artículo especializado el autor busca describir y explicar el uso de una metáfora educativa que consiste y dar explicación a la creación y buen uso del conocimiento dentro del sistema educativo, para construir un sistema de gestión del conocimiento que sirva como fuente proveedora de los profesores y que ayude en una feedback oportuna y constructiva sobre su práctica profesional. Esta investigación se desarrolló en una escuela en un periodo de un trimestre y se observó la interacción de maestros, alumnos, los comportamientos de ambos y como se gestión el conocimiento dentro de las aulas de clase.

## **1.2 Marco Teórico**

### **Variable 1: Gestión del conocimiento**

#### **Bases teóricas de la variable gestión del conocimiento.**

#### **Definición de gestión del conocimiento**

Para Nonaka, (1995)

“Gestión del conocimiento es la creación de conocimiento organizacional, debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en

productos, servicios y sistemas". Es la clave del proceso a través del cual las firmas innovan y se mantienen en vigencia. (p. 85).

Partiendo de lo anterior puedo afirmar que el conocimiento que poseen los integrantes de una organización está en constante dinamismo, eso hace que la organización innove, sea activa y creativa.

De acuerdo con Nonaka y Takeuchi (1990),

El conocimiento significa sabiduría adquirida desde la perspectiva de la personalidad en su conjunto y en tanto ellos dan más importancia que su experiencia personal y física que al conocimiento subjetivo y a la inteligencia intuitiva, Nonaka y Takeuchi enfatizan que solo el ser humano puede asumir el papel central en la creación del conocimiento.

Tomado en cuenta lo que considera López (2012),

La gestión del conocimiento, se refiere más bien a los aspectos tácticos y operacionales. Es también más detallada y se centra en facilitar y gestionar las actividades relacionadas con el conocimiento tales como su creación, captura, transformación y uso. Su función consiste en planificar, poner en marcha, operar y controlar todas las actividades y programas relacionados con el conocimiento, que requiere una gestión eficaz del capital intelectual. (p.90).

Por lo tanto puedo decir que gestionar conocimiento dentro de una organización es fundamental, ya que permite obtener un orden dentro del proceso de creación y distribución de los saberes que poseen los integrantes de la organización.

Desde la perspectiva de Luna Noyola (2008),

El conocimiento constituye la principal fuente de ventajas competitivas sostenidas en el tiempo no es utopía, es una verdad axiomática. El conocimiento se está convirtiendo en el bien más valioso que puede poseer cualquier organización, y también en el elemento clave para vivir, relacionarse con otros, y crear e innovar productos y servicios que servirán para fidelizar a los clientes o a los elementos externos de



la comunidad educativa (alumnos, padres de familia, etc.), siendo éste enfocado desde una perspectiva educativa. Existen dos maneras de ver el conocimiento, el tácito que es aquel que poseen las personas, se encuentran en la mente y no es fácil de expresar; y el explícito que se puede expresar con facilidad o puede ser codificado o formalizado. (p.35).

En este sentido se puede entender que el conocimiento cada vez más va siendo considerado un pilar importante en el desarrollo de una organización, ya que gracias a ella se puede conseguir un mejor posicionamiento para hacer frente a la competencia.

Según Rodríguez y Gonzales (2013), consideran: “La gestión del conocimiento como: el proceso de creación, captura, distribución, compartición, asimilación, explotación, uso y renovación del conocimiento como elemento generador de valor agregado en las organizaciones, para hacerlas más competitivas, utilizando el capital humano”. (p.93).

Reiterando lo anterior considero que la gestión del conocimiento en pleno siglo XXI es el motor que toda organización debe de cuidar, ya que el capital humano; los trabajadores de una organización son los que poseen los conocimientos y deben ser considerados como piezas clave para que una organización fluya y se mantenga en vigencia.

Nuevamente citando a Luna Noyola (2008), plantea según sus investigaciones que:

La conversión del conocimiento tácito a explícito es lo que permite hablar de gestión del conocimiento. Significa que, si el conocimiento no se formaliza, es decir si no se convierte en información, resulta imposible planificarlo, organizarlo, dirigirlo y controlarlo. La gestión del conocimiento en su propósito de difundir constantemente conocimiento, debe desarrollar la explotación de productos / servicios de información especializada con alto valor agregado para desarrollar nuevos y diferentes procesos y productos dentro de las organizaciones. (p.59).

Para enfatizar en las bases de la gestión del conocimiento debo considerar el aporte de este autor, debido a que se considera a la gestión del conocimiento como tal, porque tiene la capacidad de permitir convertir al conocimiento tácito en explícito, generando un ciclo de conversión que hace precisamente que el conocimiento abstracto se formalice y pueda ser utilizado dentro y fuera de la organización.

Haciendo referencia a los trabajos de Pavez (2001), "La gestión del conocimiento encarna el proceso organizacional que busca la combinación sinérgica del tratamiento de datos e información, a través de las capacidades de las tecnologías de información y de creatividad e innovación de los seres humanos" (p.21).

Esto significa que el hombre, ese capital humano con el que cuenta la organización se ayuda de la tecnología actual y esto le permite tener acceso a nuevas formas más creativas e innovadoras de presentar su conocimiento.

Nieves (2001), indica lo siguiente:

La gestión del conocimiento es un instrumento básico para la gestión empresarial, proceso constante de identificar, encontrar, clasificar, proyectar, presentar y usar de un modo más eficiente el conocimiento y la experiencia del negocio, acumulada en la organización, de forma que mejore el alcance del empleado para conseguir ventajas competitivas (p. 86).

Para tal efecto todo lo que engloba el gestionar correctamente el conocimiento tendrá una repercusión eficiente en el desarrollo de una organización

Para Quintas (1997), la gestión del conocimiento es: "El proceso de gerenciar continuamente el conocimiento de todo tipo para satisfacer necesidades presentes y futuras, para identificar y explotar recursos de conocimiento tanto existente como adquirido para desarrollar nuevas oportunidades" (p.385).

En este sentido toda organización debe encontrar su camino y su manera ideal de gerenciar su fuente de conocimiento, con ello asegurara la vigencia de su oferta en el mercado,

Según O'Dell (2008), "La gestión del conocimiento es el esfuerzo de capturar y sacar provecho de la experiencia colectiva de la organización, haciéndola accesible a cualquier miembro de la empresa". (p.54).

Esto significa que el conocimiento gira en torno a los elementos que conforman una organización, aprovechando sus virtudes y enriqueciendo a los integrantes de dicha organización para que juntos hagan crecer a la organización.

### **Dimensiones de la gestión del conocimiento.**

La clave de la creación de conocimiento es la movilización, conversión e interacción entre el conocimiento tácito y el explícito en los niveles individual, grupal, organizacional e interorganizacional. El conocimiento debe fluir entre los diferentes agentes que interactúan en la empresa u organización.

El conocimiento organizativo se clasifica en conocimiento tácito y conocimiento explícito. Tomando en cuenta las investigaciones de Nonaka y Takeuchi.

### **Dimensión Conocimiento Tácito**

El conocimiento tácito es aquel que reside en la mente de los individuos y es complicado codificar, formalizar y transmitir.

De acuerdo a Nonaka y Takeuchi (1995), citados por Cuervo (2001),

El conocimiento tácito es un tipo de conocimiento altamente personal y difícil de formalizar, siendo también difícil de comunicar y compartir con otros. Además, está profundamente enraizado en la acción individual y la experiencia, así como en los ideales, valores o emociones que el sujeto adopta. Las señales subjetivas e intuiciones encajan dentro de esa categoría de conocimiento. Aunque este conocimiento se constituye inicialmente a través de una experiencia personal, se manifiesta en la organización a través de la socialización o conocimiento tácito compartido en grupos o en el conjunto de la

organización. Los conocimientos tácitos se encuentran almacenados en las empresas a distintos niveles. (p. 168-169).

Esto refiere a la importancia de dicho conocimiento en función internalizada de cada individuo.

Gallego y Ongallo (2004), nos dice lo siguiente sobre conocimiento tácito:

Conocimiento tácito trata de modelos mentales desarrollados por individuos. Pensamiento, intuición, capacidades y Know – How adquiridos a través de la experiencia práctica. Sólo puede ser creado por los propios individuos. Dificil de formalizar y comunicar “almacenado” en la cabeza de cada individuo. (p.104).

Partiendo de lo anterior este conocimiento es personal, cada ser lo posee. Se toma en cuenta todo lo que ha influencia al individuo hasta la actualidad.

Al respecto O ‘Dell (2008), comenta:

En mi experiencia, he visto cómo suele comenzarse con estrategias de codificación (pasar el conocimiento de la persona a la base de datos), sin perseguir objetivos estratégicos concretos y asumiendo, dando por supuesto, que el conocimiento requerido para realizar los procesos era explícito, documentado, olvidando la importancia del tácito para el que se necesita fomentar contacto personal. (p.70).

En tal sentido considero que ambos conocimientos son importantes, ambos deben de ser desarrollados por los individuos. La forma de expresarlos es lo que marcara la diferencia.

Tomando en cuenta a Luna Loyola (2008),

El conocimiento tácito es aquel que se encuentra en la mente de las personas; es el producto de la experiencia, la sabiduría, la creatividad y resulta difícil expresar o formalizar. Es entonces aquel conocimiento que la persona tiene incorporado sin tenerlo siempre accesible a la conciencia, pero del cual el individuo hace uso cuando las circunstancias lo requieren y lo utiliza como instrumento para manipular el fenómeno que se está analizando (p.56).

Para tal efecto el hombre no es consciente muchas veces del conocimiento que posee, hasta que se presenta la ocasión de utilizarlo. La mente de cada individuo es una poderosa fuente y reserva de conocimiento que tarde o temprano utilizara en su vida cotidiana.

Según explica en sus trabajos Martínez y Corrales (2011),

El conocimiento tácito se puede dividir en dos dimensiones: primero, la técnica que consiste en saber cómo se lleva a cabo una tarea o un trabajo; incluye las habilidades no formales y difíciles de definir que se expresan en el término Know – how. Segundo, la cognoscitiva, que incluye esquemas, modelos mentales, creencias y percepciones muy arraigadas en las personas. (p.57).

Esto significa que dentro de la mente de cada hombre está en funcionamiento todo un mecanismo que actúa de manera automática al recibir estímulos externos en base a su experiencia cotidiana y que organizan los conocimientos de manera práctica.

Romero (2007) basándose en los trabajos de los autores Argyris y Schon (1978), Señalan que en una organización suelen haber dos teorías (o conocimiento) sobre la acción; la teoría declarada y la teoría del uso.

La teoría de uso (conocimiento tácito) suele inferirse de las acciones, por lo que puede hacerse explícita mediante la reflexión sobre la acción. Esta teoría de la acción, la que se practica, es la responsable de la identidad y continuidad de la organización, representa su cultura y conforma el sentido profundo de las acciones. (p.10).

Esto significa que es importante reconocer como fuente de conocimiento o para la creación de conocimiento las acciones que el hombre realiza y que contribuyen a crear conocimiento tácito que más adelante puede convertirse en conocimiento explícito.

### **Dimensión Conocimiento Explícito**

El conocimiento explícito es aquel transmisible mediante el lenguaje formal y sistemático.

Tomando en cuenta los aporte e investigación de Nonaka y Takeuchi, citados por Cuervo (2001),

El conocimiento explícito; es un tipo de conocimiento formal y sistemático. Puede ser expresado en palabras, números y símbolos, y es fácilmente comunicable compartido en forma de datos, formulas científicas, procedimientos codificados o principios universales, entre aquellos que comparten el mismo lenguaje. Los ejemplos de este tipo de conocimiento son variados, no obstante pueden agruparse en cuatro categorías: i) conocimientos contenidos en documentos, planos o base de datos; ii) conocimientos contenidos en la maquinaria y en los equipos de producción; iii) conocimientos contenidos en ciertas materias primas, como productos químicos y farmacéuticos, metales de aleaciones especiales , etc. ; iv) conocimientos contenidos en la mente de los individuos , ya que parte de los conocimientos que poseen los miembros de la organización son explícitos , pudiendo ser transmitidos con facilidad. (p.167).

Refiriéndome a lo anterior, considero que las organizaciones que cuentan con personal capaz de exteriorizar sus conocimientos, son empresas u organizaciones que van a lograr sus objetivos y alcanzaran satisfactoriamente el éxito, por su buen dominio y manejo de su conocimiento organizacional.

Gallego y Ongallo (2004), nos dice lo siguiente:

Conocimiento explícito trata de hechos, interpretaciones, ideas, procesos, métodos y técnicas que pueden ser escritos o comunicados a través de palabras, símbolos, imágenes, sonidos, etc., Deriva por conversión del conocimiento tácito. Proporciona en lenguaje y entorno comunes a personas que trabajan en grupo y comparten experiencias y conocimiento. Almacenado en herramientas. (p.104).

Recogiendo lo anterior se manifiesta claramente que el conocimiento explícito permite exteriorizar los conocimientos y logra transmitir de manera clara y sencilla la información, datos que pueda poseer un individuo.

Romero (2007) basándose en los trabajos de los autores Argyris y Schon (1978),

Señalan que en una organización suelen haber dos teorías (o conocimientos) sobre la acción; la teoría declarada y la teoría del uso.

La teoría declarada (el conocimiento explícito) es aquella que se declara seguir y que se representa en los aspectos normativos, estructuras, planes, reglamentos de la organización. (p.10).

Refiriéndome a lo anterior, el conocimiento explícito obedece a ciertas exigencias que se piden en una organización, por ende, dentro de la gestión organizacional.

### **Modelo de gestión del conocimiento aplicado a la educación. (Modelo de Nonaka y Takeuchi).**

El proceso de creación del conocimiento para Nonaka y Takeuchi, es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y conocimiento explícito que tiene naturaleza dinámica y continúa. Se constituye en una espiral permanente de transformación interna de conocimiento que todo ser humano potencia para desarrollar una actividad específica, y así lograr manifestar su conocimiento, está se presenta siguiendo cuatro fases:

La socialización (tácito a tácito), es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones y que añade el conocimiento nuevo a la base colectiva y accesible que posee la organización. Los alumnos aprenden observando a su maestro, que mediante el ejemplo van transmitiendo el conocimiento tácito que los alumnos y otros colegas van haciendo suyos.

La exteriorización (tácito a explícito), es el proceso de realzar la conversión del conocimiento tácito en conceptos explícitos que se transmiten mediante el uso de metáforas conocimiento de por sí difícil de comunicar y expresar, integrándolo en la cultura colectiva de la organización; es la actividad principal en la creación del conocimiento. Los maestros son los agentes que se encargan de recolectar conocimiento previo, que luego organizaran para que posteriormente lo exterioricen en clase y también con sus colegas.

La combinación (explícito a explícito), es el proceso de crear conocimiento explícito al reunir conocimiento explícito proveniente de cierto número de fuentes, mediante el intercambio de ideas, que pueden darse al comunicarse los individuos integrantes de una organización, etc., y se puede categorizar y clasificar para formas bases de datos para producir conocimiento explícito. Es el conocimiento organizado que el maestro presenta en clase. Es fácil de entender y digerir por parte de los alumnos.

La interiorización (explícito a tácito), es un proceso de incorporación del conocimiento explícito que se convierte en conocimiento tácito, este previamente fue que comprendido y analizado, ahora forma parte del conocimiento tácito de los miembros de la organización.

## Modelo de Gestión del Conocimiento Nonaka y Takeuchi

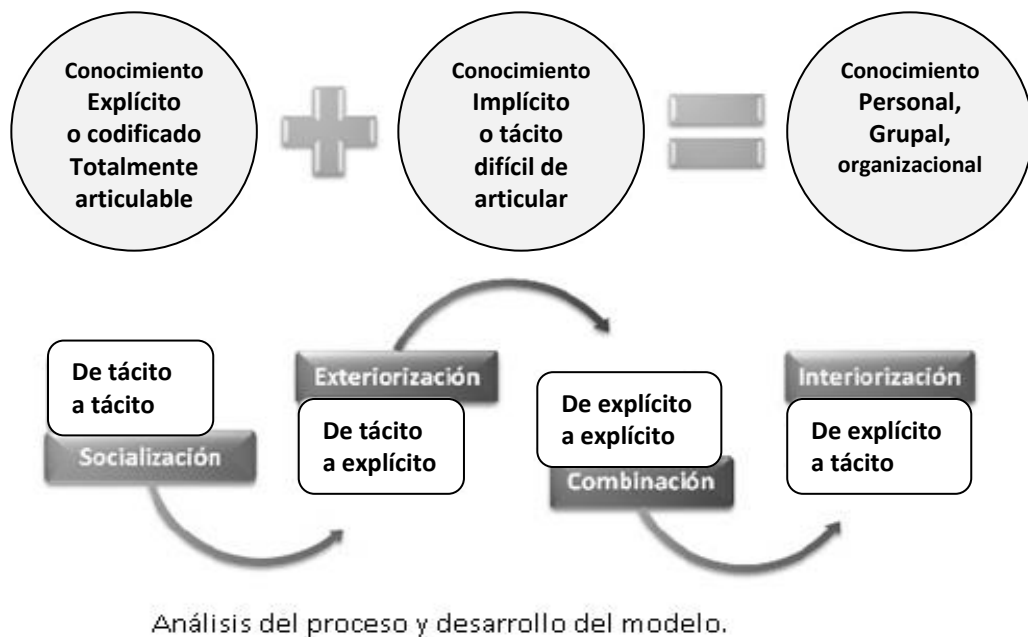


Figura 1. Proceso de gestión del conocimiento

Tomado de Balladares, P.2016. <https://www.emaze.com/@AWIWLWTC/Untitled>



## **VARIABLE 2: Capital Intelectual**

### **Bases teóricas de la variable Capital Intelectual**

#### **Definición de Capital Intelectual**

La definición de capital intelectual que da Euroforum (1998), citado de Alama, E. (2010),

“Conjunto de activos de una sociedad que pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales generan o generaran valor para la empresa en el futuro”. Concentra el modelo en tres tipos de capital especificados en el capital humano, capital estructural y capital relacional, que permita a cualquier tipo de organización desarrollarse. (p.56).

Refiriéndome a lo expresado por Euroforum en los párrafos anteriores, cabe destacar que actualmente el conocimiento está siendo cada vez más valorado con las diferentes economías mundiales, dado que eleva el valor del capital inmaterial que forma parte de una organización exitosa.

Según Chiavenato (2009) indica que,

El capital intelectual es el activo más valioso. La razón es que en la actualidad los principales componentes de costo de un producto son la investigación y desarrollo, activos inteligentes y servicios. El capital intelectual, activo intangible que incluye habilidad, experiencia, conocimiento e información. El capital, está en el cerebro y no en el bolsillo del patrón. La nueva realidad indica que la mayoría de los bienes más valiosos de las organizaciones exitosas es intangible, así como la habilidad organizacional. (p 45).

Esto quiere decir que a lo largo de los años se ha pensado erróneamente que el capital más valioso de una organización es el tangible, desde hace unas décadas se valora el capital intangible de las organizaciones, tomándosele como fuente creadora, innovadora y reinventora, que es manifestada por los hombres y mujeres que conforman el capital humano de la organización.

Según el artículo de investigación de Teijeiro, M.; García, M. y Mariz, R. (2010) que toman en cuenta las siguientes conceptualizaciones de capital intelectual:

Para Edvinson y Malone (1997), es la posesión de conocimientos, experiencias aplicadas, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales que dan a la empresa una ventaja competitiva en el mercado. Para Bradley (1997), Habilidad para transformar el conocimiento y los activos intangibles en recursos que creen riqueza, tanto en empresas como en países. Para Bontis (1998), el capital intelectual hace referencia a todos los recursos intangibles de la empresa. Para Leiv (2001), representa las relaciones principales, generadoras de activos intangibles, entre innovación, prácticas organizativas y recursos humanos. Para Bueno (2005). Es una Acumulación de conocimiento que crea valor o riqueza cognitiva poseída por una organización, compuesta por un conjunto de activos intangibles (intelectuales) o recursos y capacidades basados en conocimiento, que cuando se ponen en acción, según determinada estrategia, en combinación con el capital físico o tangible, es capaz de producir bienes y servicios y de generar ventajas competitivas o competencias esenciales en el mercado para la organización. (p.48).

Asimismo, refiriéndome a lo plasmado por los autores mencionados y citados por Teijeiro, M. et al, todos coinciden en que el capital intelectual es un valioso capital intangible, que proporciona desarrollo, ganancia, rentabilidad, que representa la capacidad de la organización para diferenciarse de otras organizaciones y apuntar a un liderazgo en el mercado.

### **Dimensiones del Capital Intelectual**

Según el modelo Intellect (Euroforum, 1998), el capital intelectual se divide en: capital Humano, capital estructural y capital relacional. (p.89)

#### **Dimensión Capital Humano**

Según el modelo Intellect (Euroforum, 1998), referenciado por López (2012), “El capital humano, que son las capacidades de nuestros docentes para mejorar la educación y funcionamiento del centro”. (p.89)

Por consiguiente, puedo decir que es la fuerza motriz de una organización conformada por los colaboradores de una empresa u organización, la que hará que esta marque la diferencia.

Haciendo referencia al trabajo de Martínez, A. y Corrales, M. (2011),

El capital humano, relacionado con las personas de la organización que aportan un valor mediante el uso de su conocimiento tácito, explícito, know – How, experiencias, actitudes, valores, habilidades y otros. Que nos son propiamente de la organización, pero son “rentados” a la organización o empleadores. (p.101).

Asimismo, cabe indicar que el capital humano trabaja para una organización por un salario, por este mismo es que brinda sus servicios, su talento y capacidad para realizar sus labores lo más eficientemente posible.

Luna Noyola (2008) basándose en los estudios de Tapiad J. García (2003), sostiene que:

En la literatura se encuentran diferentes taxonomías del capital intelectual, por ejemplo, se considera que los diferentes tipos de este capital constituyen el conocimiento de la organización; el capital relacional es aquel que surge por el intercambio de información con agentes externos, ya sean clientes o proveedores. El capital estructural es el valor del conocimiento creado en la organización, lo que implica que este sea productivo. Está determinado por la cultura, las normas, los procesos, las patentes, las marcas y la tecnología, por último, el capital humano en el valor del conocimiento creado por personas que conforman la organización, sus habilidades y capacidades para llevar a cabo su trabajo. (pp. 51-52).

Coincidiendo con muchos otros autores sobre las dimensiones del capital intelectual, se refuerza que estos tres tipos de capital que en conjunto van a generar capital intelectual (intangible) que están estrechamente relacionados con el desarrollo de la organización y su potencial en relación con otras organizaciones y que genera alta competitividad en el mercado.

Citando a Chiavenato (2009), sobre sus estudios sobre capital humano indica que,

El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está compuesto por dos aspectos principales: **1. Talentos.** Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse. **2. Contexto.** Es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. Sin él, los talentos se marchitan o mueren. (p. 52-53).

Coincidiendo con lo que manifiesta Chiavenato en su obra, el capital humano, que somos todos los que trabajamos para una organización, aportamos nuestro talento, cada uno de nosotros nos diferenciamos por la manera de expresar nuestro talento. Este talento debe ser reconocido y valorado para que logre expandirse.

### **Dimensión Capital Estructural**

Según el modelo Intellect (Euroforum, 1998), referenciado por López (2012), “El capital estructural, son las capacidades organizativas necesarias para responder al requerimiento educativo, aquí tenemos los -secretos docentes- que nos diferencia de otros colegios, el conocimiento acumulado, las metodologías y la cultura propia de la organización”. (p.89)

Para Luna Noyola (2008) con respecto al capital estructural menciona que:

Se puede dividir al capital estructural a su vez en; capital organizacional, que incluye las inversiones en sistemas y herramientas que permitan la difusión del conocimiento tanto en el interior de la organización como fuera de esta, es decir abarca las tecnologías, y el capital de innovación, que se refiere a los resultados de la innovación en forma de propiedad intelectual, aquí se ubicarían

las marcas y las patentes; y capital proceso, que son los procesos y las normas o técnicas de trabajo que permiten aumentar la eficacia (p.52)

Coincidiendo con Euroforum y Luna Noyola, en que un personal que cuenta con un ambiente de trabajo cómodo, bibliotecas, laboratorio de computo, etc. Harán que el capital intelectual de una organización se genere con facilidad y circule en todos los ámbitos de la organización, todo ello pertenece a la organización y permite que los empleados puedan mejorar sus talentos y habilidades.

Para Martínez y Corrales (2011) indica, “El capital estructural está relacionado a la cultura, procesos, gestión, tecnológicos, innovación, propiedad intelectual, rutinas, practicas, procedimientos, publicaciones y cualquier otro elemento que pertenece a la organización”. (p.101).

Partiendo de lo anterior se corrobora que el buen uso del capital intelectual ayuda a mejorar el rendimiento de una organización.

### **Dimensión Capital Relacional**

Según el modelo Intellect (Euroforum, 1998), referenciado por López (2012), “Capital relacional, que se refiere al valor que tiene para una empresa el conjunto de relaciones que mantiene con el exterior”. (p.89).

Por lo cual coincido con el autor que este capital se encarga de velar por nuestros intereses con los clientes, identificar clientes potenciales y busca crear clientes fidelizados a la organización, marca, bien o servicio que se brinda.

Bontis, et al (1996), citados por Sánchez, Melian y Hormiga (2007), Afirmaron que:

Esta dimensión (capital relacional) parte de la idea de que las empresas no pueden ser consideradas como sistemas aislados, sino que dependen en gran medida de sus relaciones con el entorno. Así este tipo de capital incluye el valor generado por las relaciones, no solo con clientes, proveedores o accionistas, sino con todos los grupos de interés, tanto internos como externos. (p.4)

El centro de investigación sobre la sociedad del conocimiento (2003), citado por Gonzales (2008), se refiere al capital relacional como:

La definición de capital relacional de la que partimos es, por lo tanto, la planteada por el modelo intelectos: "El conjunto de conocimientos que se incorporan a la organización y a las personas como consecuencia del valor derivado de las relaciones que mantiene con los agentes del mercado y con la sociedad en general. (p.8)

Coincidiendo con Bontis y Gonzales, efectivamente creo que las organizaciones deben mantenerse conectadas con agentes externos, para enriquecerse de los conocimientos que provienen del exterior y que van a inyectar nuevos aires, que permitan integrar a los diferentes elementos de la comunidad educativa.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación Teórica**

En el aspecto teórico, la investigación se justifica porque permite determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual. Las teorías que tendremos en cuenta para la variable gestión del conocimiento son las Teorías de Nonaka y Takeuchi.

El capital intelectual en los marcos de la gestión del conocimiento es un tema poco trabajado por los países en vías de desarrollo, pero que es tocado frecuente en la investigación realizada sobre economía, administración y porque no decirlo actualmente en el ámbito educativo. Las referencias bibliográficas sobre capital intelectual los podemos encontrar en gran número en países desarrollados de Europa, Asia y América (EE. UU y Canadá), esto se debe, entre otros motivos, a la importancia que se le da actualmente al manejo y uso del conocimiento como recurso intangible principal para elevar la competitividad de una organización en el mercado y darle ventaja ante las demás propuestas de otras organizaciones. Con la finalidad de establecer los conceptos de gestión del conocimiento y capital intelectual, así como de mostrar algunos de los modelos existentes para medir el capital intelectual de una organización, se realizó una exploración de la bibliografía disponible en Internet, la búsqueda de investigaciones realizadas anteriormente y demás referencias bibliográficas. El estudio del capital intelectual, cualquiera que sea el área de la actividad en que

se desempeñe una organización: finanzas, negocios, economía, educación u otra, es una función esencial para la identificación de los recursos intangibles y disponibles en una empresa.

### **Justificación Práctica**

Esta investigación tiene justificación práctica, ya que sus resultados van a dar a conocer la situación con respecto a cómo gestionan sus conocimientos y su capital intelectual los docentes de las instituciones educativas estatales de la de la RED 05 de Cercado de Lima, para que a futuro se apliquen programas de mejora en lo que respecta a la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes en el ambiente educativo, permitiendo alcanzar un desarrollo integral. Buscando la solución de problemas, mayor eficacia, autoconfianza, elevando sus estándares de calidad.

En el aspecto social permitirá mejorar el desempeño docente y aumentar la valoración que reciban de la comunidad educativa. Esta investigación beneficiará a directivos, docentes y alumnos de las instituciones educativas privadas y nacionales del país como valioso aporte teórico científico a las investigaciones con respecto a temas de tratamientos similares.

### **Justificación Metodológica**

Esta investigación hará posible que una correcta gestión del conocimiento incremente el rendimiento del capital intelectual; así mismo los métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos empleados en la investigación de gran utilidad para posteriores investigaciones, una vez demostrada la validez y confiabilidad de los instrumentos.

## **1.4 Formulación del problema**

Nuestro sistema educativo busca mejorar la calidad educativa en el Perú y para poder realizarlo, necesita contar con personas calificadas, que brinden un servicio de calidad a los alumnos, por ello actualmente se toma en cuenta para una buena gestión del conocimiento a el capital intelectual que los docentes de educación básica regular posean y puedan ofrecer a su alumnado en el ejercicio de su trabajo.

### **Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016?

### **Problemas específicos**

#### **Problema Específico 1:**

¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento tácito y el capital intelectual de los docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016?

#### **Problema Específico 2:**

¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento explícito y el capital intelectual de los docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016?

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016.

#### **Objetivo Específicos**

##### **Objetivo Específico 1:**

Determinar la relación existente conocimiento tácito y el capital intelectual de los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016.

##### **Objetivo Específico 2:**

Determinar la relación existente del conocimiento explícito y el capital intelectual de los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima ,2016.

### **Hipótesis**

#### **Hipótesis General**

La gestión del conocimiento tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016.

#### **Hipótesis Específicas 1:**

El conocimiento tácito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016

#### **Hipótesis Específicas 2:**

El conocimiento explícito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016



## **II. Marco Metodológico**

## 2.1 Marco Teórico

### VARIABLE 1: Gestión del Conocimiento

Para Nonaka (1995), gestión del conocimiento es la creación de conocimiento organizacional, debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas”. Es la clave del proceso a través del cual las firmas innovan y se mantienen en vigencia. (p. 85).

### VARIABLE 2: Capital Intelectual

La definición que da Euroforum (1998), citado de Alama (2010), “Conjunto de activos de una sociedad que pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales generan o generarán valor para la empresa en el futuro”. (p.56). Concentra el modelo en tres tipos de capital especificados en el capital humano, capital estructural y capital relacional, que permita a cualquier tipo de organización desarrollarse. (p.56).

## 2.2 Operacionalización de las variables

### VARIABLE 1: Gestión del Conocimiento

Para el estudio de esta variable se aplicó un cuestionario desarrollado por el autor, para ello las dimensiones trabajadas de acuerdo a la investigación son dos, medidas con la escala likert, siendo el puntaje de 1 a 5, estableciéndose los niveles respectivos como: inadecuado, aceptable y adecuado.

Tabla 1.  
Operacionalización de la Variable 1: “Gestión del Conocimiento”

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Valores	Niveles y Rango
<b>Conocimiento Tácito</b>	Capital social (Confianza y cultura)	P1, P2,P3,P4,	Nunca ( 1) Casi nunca (2)	Inadecuado
	Conocimiento Individual.	P5,P6,	A veces ( 3) Casi	Aceptable Adecuado
	Conocimiento que tiene sobre el alumno.	P7,P8,P9,	Siempre (4) Siempre (5)	
<b>Conocimiento explícito</b>	Especialistas de la Información	P11, P12,		
	Especialistas en lenguaje organizacional.	P13,P14 , P15, P16		

Fuente adaptación del modelo de Nonaka y Takeuchi

## VARIABLE 2: Capital Intelectual

Para el estudio de esta variable se aplicó un cuestionario desarrollado por el autor, para ello las dimensiones trabajadas de acuerdo a la investigación son tres, medidas con la escala likert, siendo el puntaje de 1 a 5, estableciéndose los niveles respectivos como: Bajo, moderado y alto.

Tabla 2.

Operacionalización de la Variable 2: "Capital Intelectual"

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Valores	Niveles y Rango
<b>Capital Humano</b>	Competencia	P1, P2,P3, P4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo Moderado Alto
	Actitud	P4,P5,P6,		
	Agilidad intelectual	P7,P8, P9, P10, P11,P12,		
<b>Capital Estructural</b>	Activos de propiedad intelectual	P13,		
	Activos de infraestructura.	P14, P15,		
<b>Capital Relacional</b>	Activos de mercado (Relación de la organización con el cliente)	P16, P17,P18, P19		

Fuente adaptación del modelo Euroforum

## **2.3 Metodología**

Según Bernal (2010), indica lo siguiente sobre el método Hipotético – deductivo; “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con hechos reales”. (p. 60)

La metodología nos permite seguir una orientación con respecto a la investigación que se desee realizar, que enfoque y que datos se quieran o se puedan conseguir en un determinado estudio.

## **2.4 Tipo de estudio**

### **Investigación básica**

La investigación será de tipo básica Según Valderrama (2013), que indica lo siguiente:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico, científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p.164)

La presente investigación se encarga de enriquecer el conocimiento que se tienen sobre los docentes de la red 05 y como ellos construyen, gestionan sus propios conocimientos al momento de realizar su trabajo en aula.

### **Nivel descriptivo**

Los estudios descriptivos según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80).

Sabino (2006), señala que, en las investigaciones descriptivas, su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los

fenómenos en estudio, proporcionando de este modo, información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

Los estudios realizados a una población docente de la red 05, que presenta características similares en cuanto a su desempeño laboral y la gestión de sus conocimientos, y el aporte a la educación del país, brindando un capital intelectual valioso, que generara al ser aplicada eficientemente en el aula, alumnos interesados en sus aprendizajes.

Por otro lado, los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81)

Es decir, en la presente investigación, el grado de relación que existe entre las variables de estudio que son la gestión del conocimiento y el capital intelectual.

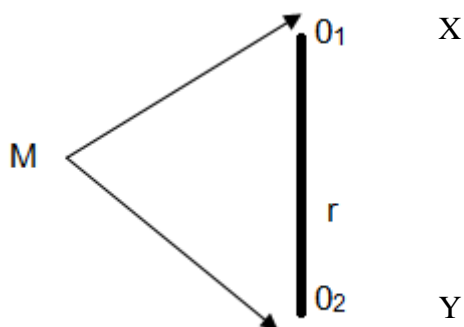
## **2.5 Diseño de estudio**

El diseño de la investigación será no experimental: corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Se tomó dos variables V1: Gestión del conocimiento y V2: Capital intelectual.

Tomando en cuenta a Valderrama (2013) que toma de referencia a Hernández (2010) indica sobre la investigación no experimental lo siguiente:

Es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos. (p.67)

“La investigación es no experimental, los procedimientos más frecuentemente empleados son la observación y las diversas técnicas de análisis” (H. Daniel Dei, 2006, p. 66)



*Figura. 2:* Esquema de tipo de diseño.

Dónde:

M : Muestra de estudio

01 : Gestión del conocimiento

02 : Capital intelectual

01 y 02: Puntuaciones de las variables

r : Correlación

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

La aplicación de la encuesta se ha realizado en cinco colegios de la red 05, en las cuales se ha procedido a aplicarla a los docentes en los mismos días, aprovechando su tiempo libre de descanso (hora libre) y los periodos de recreos, así como a la entrada y salida de la institución. Lo que se busca con la investigación es demostrar cuales son las características de los docentes de la red 05, con respecto a el manejo de sus conocimientos en un mismo tiempo y circunstancias laborales. Todo ello nos permite tener claridad sobre cómo se están gestionando los conocimientos en el personal docentes de estas instituciones y a la vez de acuerdo a los resultados obtenidos mejorar o reforzar ciertos puntos débiles que presentan los docentes.

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### Población

La población se define Según Ñaupás y otros (2011):

La población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación”. (p.183), del mismo modo Hernández, et al. (2010) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones que se deben establecer con claridad con la finalidad de delimitar los parámetros muestrales. (p.239).

La población de estudio de la investigación correspondiente a los docentes de cinco colegios pertenecientes a la red 05 – Ugel 03, Lima. Ubicada en la zona industrial de Cercado de Lima, que cuenta con algunas urbanizaciones alrededor, es una zona con una población de habitantes de origen humilde, cuyos hijos son los que estudian y forman parte de la población educativa de dichos colegios. Al realizar la presente investigación estaremos contribuyendo a mejorar la calidad de la enseñanza que dichos alumnos obtendrán y así más adelante aplicar en su vida y conseguir alcanzar sus objetivos personales para ser ciudadanos de bien que sumen al desarrollo del país.

La población que se ha tomado para la siguiente investigación es de 137 docentes tomados de cinco instituciones educativas estatales pertenecientes a la red 05 - UGEL 03 Lima. Se ha tomado en cuenta a estas instituciones educativas, ya que cuentan con gran número de docentes, todas tienen similares características en cuanto a su infraestructura, y organización. La distribución de la población que se tomara en cuenta para esta investigación es:

Tabla 3.

*Distribución de la población docente*

<b>Instituciones educativas nacionales</b>	<b>Docentes</b>
I.E 1161	11
I.E 0095 María Auxiliadora	16
I.E 1150 Abraham Zea Carreon	39
I.E 1157 Julio Cesar Tello	21
I.E. Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	50
<b>Total</b>	<b>137</b>

Fuente: Extraída de las instituciones educativas de la red 05 - UGEL 03

**Muestra**

La muestra “es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta” (Hernández, et al 2006, p. 173). Para nuestro caso el tamaño de la muestra estará conformada por 102 docentes de la red 05-UGEL 03 Lima, 2016.

La muestra probabilística referenciando a Hernández, et al (2014):

Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las utilidades de muestreo / análisis. (p.175)

Para poder realizar la investigación se toma una parte de la población para poder realizar el estudio, utilizando las formulas correspondientes en el muestreo. Esta muestra es una referencia de la población.

La población de docentes con los que se ha trabajado en la presente investigación es de 137 profesores. De los cuales se ha procedido a la aplicación de la formula probabilística aleatoria simple para poder sacar el tamaño de muestra, dicha muestra es analizada con programas estadísticos como Excel y SPSS 22 y la información obtenida será útil para comprobar la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación.



## Muestreo

Según Tamayo (1990), referenciado en Valderrama (2013) indica lo siguiente. “Es la selección de las subpoblaciones del tamaño muestral, a partir de los cuales se obtendrá los datos que servirán para comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis y extraer inferencias acerca de la población de estudio” (p.188)

Al aplicar la formula con una población de 137 docentes da como resultado una muestra de 102 docentes.

Después de calcular el tamaño de muestra, se procedió a aplicar la siguiente fórmula para hallar la división de la población por estratos, tomando en cuenta la proporcionalidad de la población de docentes por cada colegio.

Dentro de las limitaciones para la realización de la presente investigación, nos encontramos con directivos que no brindaron las facilidades para realizar las encuestas, por reservar información que pueda comprometer a su gestión directiva, así como docentes que evitaban o rechazaban ser encuestados indicando falta de tiempo, despreocupación, poco interés en esos temas, etc.

Se aplica la fórmula probabilística aleatoria simple

Docentes: 137 Personas

Formula:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N-1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 PQ}$$

Dónde:

N= Tamaño de la población =

P = 0,50

$\alpha$  = 0.50

$Z_{\alpha/2}$  = 1.96

e = 0.05

$$\frac{(1.96)^2 (137) (0.5) (0.5)}{(0.01)^2 (136) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 102$$

$$n = 102$$

Para calcular los estratos se aplicó la siguiente fórmula:

$$F_h = n/N$$

En donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Tabla 4.

*Distribución de la muestra por estratos*

Instituciones educativas nacionales de la red 05 – UGEL 03	Población	Fh	Muestra estratificada de docentes
I.E 1161	11	0.7445	8
I.E 0095 María Auxiliadora	16	0.7445	12
I.E 1150 Abraham Zea Carreon	39	0.7445	29
I.E 1157 Julio Cesar Tello	21	0.7445	16
I.E. Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	50	0.7445	37
Total	137		102

Fuente: Extraída de las instituciones educativas de la RED 05

## 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnicas

Para la presente investigación utilizará La técnica de la encuesta, que según Bernal (2010), “es una técnica de recolección de información. Se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194).

## Instrumentos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que correspondiente a la técnica de la encuesta, según Carrasco (2013) “los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo” (p. 318).

### Instrumento de la variable gestión del conocimiento

El instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones e indicadores respectivos, dichas dimensiones son: conocimiento tácito y conocimiento explícito, cada dimensión consta con sus respectivos indicadores y sus ítems conformando el cuestionario con un total de 16 ítems.

La escala de mediación es de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validados por expertos dando su validez de los mismos.

### Ficha técnica.

**Denominación** : Gestión del conocimiento

**Origen** : Elaboración propia

**Objetivo** : Evaluar la gestión del conocimiento

**Administración:** Individual

**Tiempo** : 20 minutos

Tabla 5.

*Dimensiones de la variable gestión del conocimiento*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
1. Conocimiento explícito	10
2. Conocimiento tácito	6

**Nivel de medición:** escala politómica

**Descripción de la prueba:** Consta de 16 ítems, y 2 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

**a. Objeto de la prueba**

Con la escala se obtienen información referido a determinar la percepción sobre la gestión del conocimiento por parte de los docentes de la red 05- UGEL 03. Esto servirá para recolectar información valiosa de los sujetos de estudio.

**b. Calificación**

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

**Instrumento de la variable capital intelectual**

El instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones e indicadores respectivos, dichas dimensiones son: capital humano, capital estructural, capital relacional, cada dimensión consta con sus respectivos ítems conformando el cuestionario con un total de 19 ítems.

La escala de mediación es de tipo Likert, es decir sus respuestas son politómicas los mismos que fueron validados por expertos dando su validez de los mismos.

**Ficha técnica**

**Denominación** : Capital intelectual

**Autor** : Elaboración propia

**Forma de aplicación** : Individual.

**Grupo de aplicabilidad:** adultos

**Duración** : 20 minutos.

**Objetivo** : Evaluar el capital intelectual

Tabla 6.

*Dimensiones de la variable capital intelectual*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
1. Capital humano	12
2. Capital estructural	3
3. Capital relacional	4

**Escalas:** escala politómica

**Descripción:** El cuestionario está compuesto por 19 ítems, El cuestionario de capital intelectual fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

### **Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

La validez se refiere a si el instrumento vale o sirve para medir lo que realmente quiere medir. Las clases de validez son: La validez de contenido, de criterio de constructo. Soto (2015. p71)

Para ello los instrumentos han sido minuciosamente revisados por expertos que luego ha dado el visto bueno para su aplicación, debido a que los instrumentos cuentan con los criterios para poder recoger información importante de los sujetos de estudio.

Siguiendo los procedimientos de elaboración del instrumento para determinar su fiabilidad se someterá a la validez siguiente:

**Validez a juicio de expertos:** Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la

aplicación del certificado de validez de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 7.

*Juicio de expertos*

Nº	Experto	Especialista	Instrumento 1	Instrumento 2
Experto 1	Soria Pérez, Yolanda	Dra. Administración	Aplicable	Aplicable
Experto 2	Valdivieso Corneiro, Franquin Martín	Dr. Administración	Aplicable	Aplicable
Experto 3	Ríos Ríos, Bona Alejandrina	Metodóloga	Aplicable	Aplicable

**Determinación de la fiabilidad del Instrumento:**

Las valoraciones emitidas por los jueces, se sometieron al nivel de evaluación del instrumento mediante prueba binominal, considerando que su apreciación criterial en cuanto a pertinencia, relevancia y claridad, fueron respuestas de:

Indicador incorrecto = 0 puntos

Indicador correcto = 1 punto.

**Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento, se refiere al grado en que el instrumento mide lo que se pretende medir. Según Carrasco (2008 p.236) En términos más concretos podemos decir que un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer.

Para hallar la confiabilidad se realizó una prueba piloto con una muestra de 25 docentes pertenecientes a cinco colegios de la red 05 - UGEL 03 Lima, que tienen similares características de la muestra original de estudio, con el propósito de valorar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos en la que se obtuvieron los siguientes datos, utilizando la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{vt} \right]$$

Donde:

K: Número de preguntas o ítems

Sum Vi: sumatoria de varianza

Vt: varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  : Alfa de Cronbach:

Tabla 8.

*Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Gestión del conocimiento	.899
Capital intelectual	.825

Fuente: programa SPSS 22 – prueba piloto

Para interpretar los resultados del alfa de Cronbach, George y Mallery (2016) sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach: Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente; coeficiente alfa  $>.8$  es bueno; coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable; coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable; coeficiente alfa  $>.5$  es pobre; coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable. (p.232)

De acuerdo a los resultados obtenidos, el instrumento de la presente investigación arroja una elevada confiabilidad, por lo cual se procederá a aplicar en los docentes de los cinco colegios pertenecientes a la red 05 – UGEL 03, Lima.

Tabla 9.

**Gestión del conocimiento****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 10.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de ITEMS
,899	16

Fuente: programa SPSS 22 – prueba piloto

Tabla 11.

**Capital Intelectual****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 12.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de ITEMS
,825	19

Fuente: programa SPSS 22 – prueba piloto



## 2.8 Métodos de análisis de datos

Los datos serán resumidos en tablas de contingencia, para ver la distribución de las frecuencias en el cruce de las variables, de acuerdo a lo que cada objetivo establece.

**Prueba de hipótesis:** Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p.129)

### **Nivel de significación:**

El coeficiente de Spearman también permite evidenciar el nivel de significación, es decir para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Referente a la zona de rechazo para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. (Ramos, 2009, p.2-3)

Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0,05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

### **RHO de Spearman:**

El coeficiente de correlación por rangos es una medida tomada por rangos que permite medir en una escala ordinal la asociación de dos variables con el o los objetos/ individuos estudiados.

## 2.9. Aspectos Éticos

Toda la información que se ha obtenido proviene de la recolección de datos mediante la encuesta aplicada a los docentes de las cinco instituciones educativas pertenecientes a la red 05 de la UGEL 03, a los que se les explico los motivos del estudio, a la vez se indicó que la información obtenida era

confidencial, que se mantenía el anonimato de los encuestados y que sean los más veraces en sus respuestas.

Toda la información recogida es confidencial y es de exclusivo uso y manejo del investigador. Los resultados son mostrados de manera estratificada y global, sin hacer distinciones entre instituciones educativas, sexo, edad u otro factor que contenga al encuestado.

Además, cabe indicar que la investigación está sujeta a las exigencias metodológicas de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, y el contenido organizado de acuerdo a las normas APA, en lo que refiere a su formato.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

#### 3.1.1. Resultados descriptivos de la gestión del conocimiento de los docentes

Tabla 13

##### *Descripción de la gestión del conocimiento*

Niveles de gestión del conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Inadecuado	0	0	0
Aceptable	10	9,8	9,8
Adecuado	92	90,2	90,2
Total	102	100	100

En la tabla 13 se aprecia los resultados descriptivos de la gestión del conocimiento de los docentes. Según el 90,2% de los encuestados indicaron que la gestión del conocimiento es adecuada, el 9,8% manifestó que es aceptable y no existe ningún caso de gestión del conocimiento inadecuado

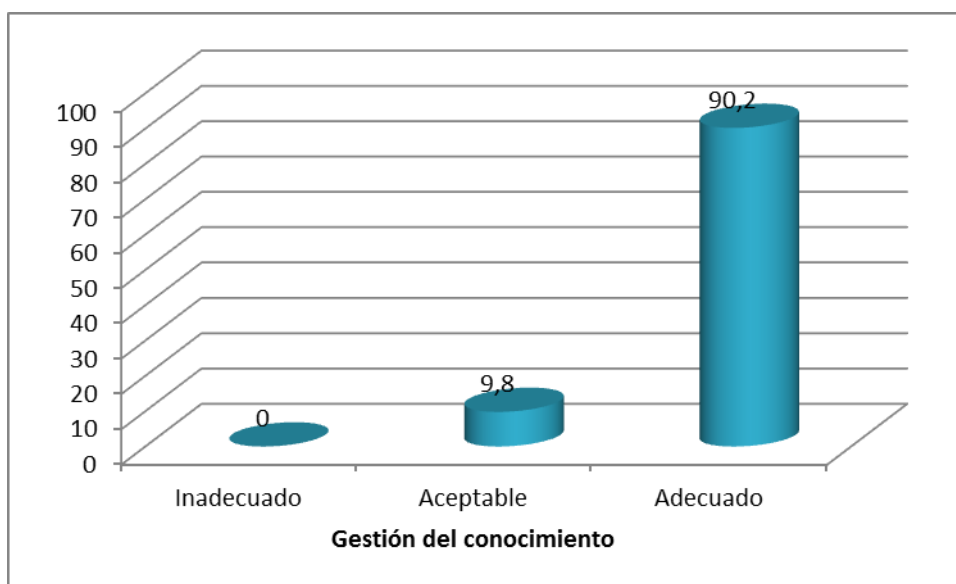


Figura 3. Descripción en porcentajes de la gestión del conocimiento

En la figura 3 se aprecia que la gestión del conocimiento tiene una tendencia hacia el nivel adecuado con el 90,2%.

### 3.1.2. Resultados descriptivos de la gestión del conocimiento por dimensiones de la de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016

Tabla 14

#### *Descripción de la gestión del conocimiento por dimensiones*

Niveles de la gestión del conocimiento	C. Tácito		C. explícito	
	f	%	f	%
Inadecuado	0	0	0	0
Aceptable	6	5,9	16	15,7
Adecuado	96	94,1	86	84,3
Total	102	100	102	100

En la tabla 14 se aprecia con respecto al conocimiento tácito que, es de nivel adecuado según el 94,1% de los encuestados, el 5,9% manifestó como aceptable y no existiendo ninguna manifestación en el nivel inadecuado. Así mismo en la dimensión de conocimiento explícito el 84,3% indica como adecuada la gestión del conocimiento, para el 15,7% es aceptable y no habiendo casos de nivel inadecuado.

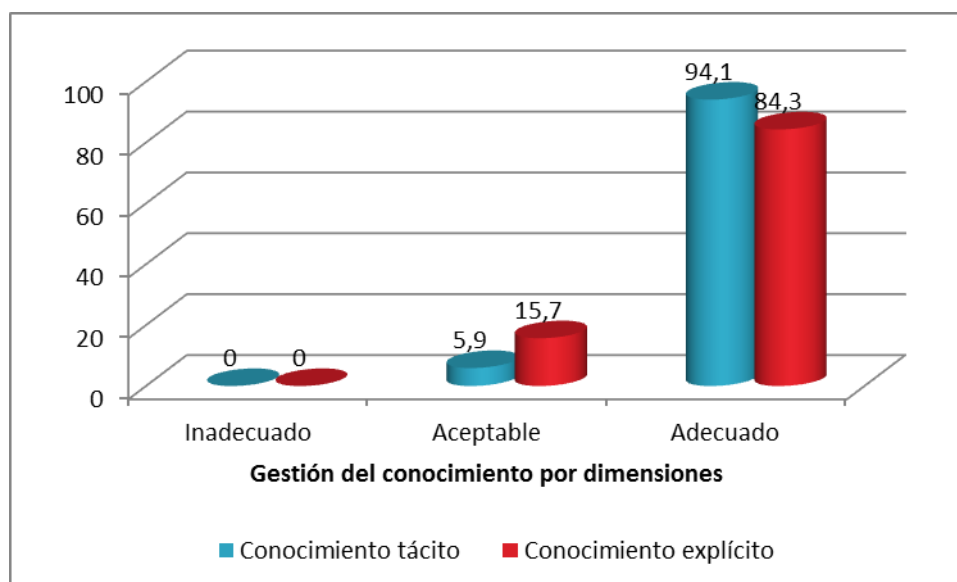


Figura 4. Descripción por dimensiones de la gestión del conocimiento docente

En la figura 4 se aprecia que las dimensiones de la gestión del conocimiento presentan resultados positivos, siendo el conocimiento tácito el que presenta

mejores resultados en un nivel adecuado según el 94,1% frente al 84,3% del conocimiento explícito.

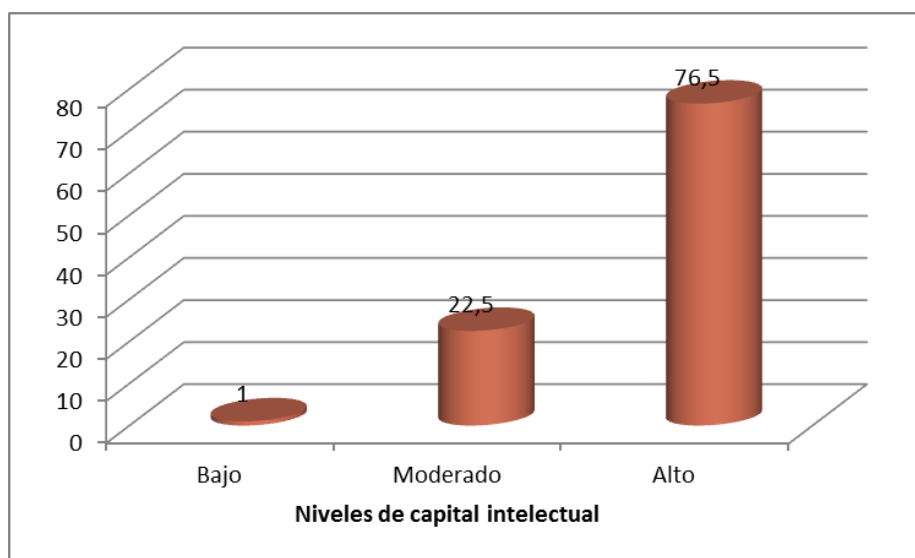
### 3.1.3. Resultados descriptivos del capital intelectual de los docentes

Tabla 15.

#### *Descripción del capital intelectual*

Niveles de capital intelectual	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	1	1,0	1,0
Moderado	23	22,5	22,5
Alto	78	76,5	76,5
Total	102	100,0	100,0

En la tabla 15 se observa que, un nivel alto de capital intelectual presenta el 76,5% de los encuestados, el 22,5% indica que es moderado y solo el 1% presenta un bajo capital intelectual.



*Figura 5. Descripción del capital intelectual de los docentes*

En la figura 5 se aprecia que el capital intelectual tiene una tendencia al nivel alto según el 76,5% de los encuestados.

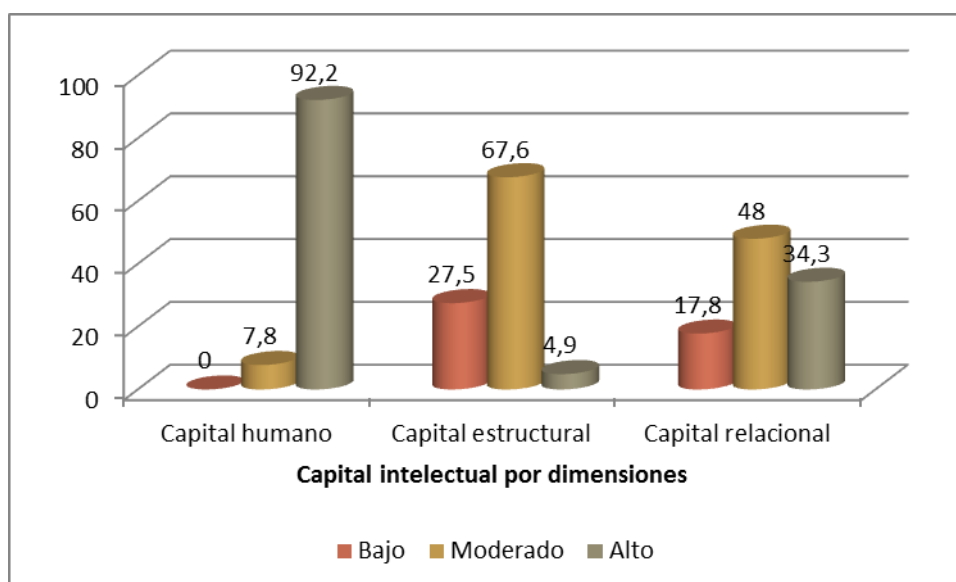
### 3.1.4. Resultados descriptivos por dimensiones del capital intelectual

Tabla 16.

*Descripción del capital intelectual por dimensiones y niveles*

Niveles de capital intelectual	C. humano		C. estructural		C. relacional	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	28	27,5	18	17,8
Moderado	8	7,8	69	67,6	49	48,0
Alto	94	92,2	5	4,9	35	34,3
Total	102	100	102	100	102	100

En la tabla 16, se aprecia que, de las dimensiones del capital intelectual, el capital humano según los encuestados es de nivel alto para el 92,2%, moderado según el 7,8% y no habiendo niveles de bajo capital humano. Respecto al capital estructural se observa que es moderado según el 67,6%, bajo de acuerdo al 27,5% y alto según el 4,9%. Por último, la tercera dimensión referente al capital relacional muestra que es de nivel moderado según el 48%, el 34,3% indica que es alto y el 17,8% sostuvo que es bajo.



*Figura 6.* Descripción de los niveles de capital intelectual por dimensiones y porcentajes

En la figura 6 se observa los resultados porcentuales de las dimensiones del capital intelectual, del cual se aprecia que hay un resultado sobresaliente en la dimensión de capital humano con nivel alto según el 92,2% de los encuestados.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### 3.2.1. Hipótesis general

$H_1$ : La gestión del conocimiento tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016

$H_0$ : La gestión del conocimiento tiene no tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016.

Nivel de confianza al 95%, siendo ( $\alpha=0,05$ )

#### Regla de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 17

#### *Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis general*

			Gestión del conocimiento	Capital intelectual
	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Rho de Spearman	Capital intelectual	Coefficiente de correlación	,623**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



En la tabla 17 se observa los resultados de la prueba de correlación no paramétrica Rho Spearman, donde  $r = 0,623$ , indicando que existe una relación entre las variables de estudio gestión del conocimiento y capital intelectual en un nivel moderado. Así también se aprecia que el p valor (sig. bilateral) es de 0,000, siendo menor al valor  $\alpha$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula.

De la prueba de hipótesis general se concluye que: La gestión del conocimiento tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016, según los datos estadísticos de la tabla 17.

### **3.2.2. Prueba de hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

$H_1$ : El conocimiento tácito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016.

$H_0$ : El conocimiento tácito no tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016.

Nivel de confianza al 95%, siendo ( $\alpha=0,05$ )

#### **Regla de decisión:**

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 18

*Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 1*

		Capital intelectual	Conocimiento tácito
Rho de Spearman	Capital intelectual	Coeficiente de correlación	,646**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	102
	Conocimiento tácito	Coeficiente de correlación	,646**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18 se observa los resultados de la prueba de correlación no paramétrica Rho Spearman, donde  $r = 0,646$ , indicando que existe una relación entre las variables de estudio conocimiento tácito de la gestión del conocimiento y capital intelectual en un nivel moderado. Así también se aprecia que el p valor (sig. bilateral) es de 0,000, siendo menor al valor  $\alpha$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula.

De la prueba de hipótesis específica 1 se concluye que: El conocimiento tácito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016, según los datos estadísticos de la tabla 18.

### **Hipótesis específica 2**

H<sub>1</sub>: El conocimiento explícito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016.

H<sub>0</sub>: El conocimiento explícito no tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016.

Nivel de confianza al 95%, siendo ( $\alpha=0,05$ )

**Regla de decisión:**

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 19

*Resultados de la prueba de correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 2*

		Capital intelectual	Conocimiento explícito
Rho de Spearman	Capital intelectual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,454**
		N	,000
		N	102
	Conocimiento explícito	Coeficiente de correlación	,454**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	102

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19 se observa los resultados de la prueba de correlación no paramétrica Rho Spearman, donde  $r = 0,454$ , indicando que existe una relación entre las variables de estudio conocimiento explícito de la gestión del conocimiento y capital intelectual en un nivel moderado. Así mismo los datos del p valor (sig. bilateral) es de 0,000, siendo menor al valor  $\alpha$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula.

De la prueba de hipótesis específica 2 se concluye que: El conocimiento explícito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016., según los datos estadísticos de la tabla 19.

## **IV. Discusión**

El objetivo de mi investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016. Los resultados de la presente investigación arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,623, significa que existe una moderada relación positiva entre las variables gestión del conocimiento y capital intelectual, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula. Los encuestados manifiestan que la gestión del conocimiento tiene una tendencia hacia el nivel adecuado con el 90,2%. De aceptación.

Este resultado concuerda con lo investigado por Martínez (2012) manifiesta que en el siglo XXI la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones se basa en los activos de conocimiento y su gestión. En tal sentido, la gestión del conocimiento representa una estrategia que contribuye a mejorar el rendimiento y el desempeño de la organización. Tomando en cuenta la investigación de López (2012), se manifiesta que la falta o poca investigación en temas de gestión del conocimiento por parte de países latinoamericanos hace prácticamente difícil el estudio de dicha variable y sobre todo, contar con una coincidencia sobre bases teóricas o constructos que toquen el tema. Tomado en cuenta lo que indica otros autores Bain y Sain (2011), realizo un estudio en Australia (Oceanía), en la cual coincide con el trabajo, indica que a mejor manejo y dominio de una buena gestión de conocimientos se puede lograr un mejor desarrollo profesional de los maestros, y por ende una mejora en la educación de dicho país. Comparando los resultados con el trabajo realizado por Calderón (2015), se indica que es un estudio de tipo básico descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, los instrumentos utilizados son muy confiables. Tomando en cuenta la conclusión, se determina que la gestión del conocimiento se relaciona directamente ( $Rho = .708$ ) y significativamente ( $p = .000$ ) con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sayán. Se Probó la hipótesis general.

Así que en base a los antecedentes y las coincidencias en los resultados obtenidos entre las diferentes investigaciones se concuerda que la gestión del conocimiento es altamente importante dentro de la organización.

Respecto a la **primera hipótesis específica**, referente al capital intelectual y el conocimiento tácito, se aprecia con respecto al conocimiento tácito que, es de nivel adecuado según el 94,1% de los encuestados, el 5,9% manifestó como aceptable y no existiendo ninguna manifestación en el nivel inadecuado. Además, encontramos que el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,646 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación significativa entre el conocimiento tácito y el capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016.; estos resultados concuerdan con los estudios realizados. Este resultado concuerda con lo investigado por Pedrajas et al, (2009), quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación positiva, concluyendo que los resultados en la investigación indican que la gestión del conocimiento es importante para explicar la eficacia y efectividad de las empresas investigadas, el compartir información sobre cómo se da la gestión del conocimiento en diferentes organizaciones, hace que se pueda establecer una serie de modelos y cuál de ellas son aplicables o se adaptarían más al tipo de organización que uno maneja.

Respecto a la **segunda hipótesis específica**, tiene relación el capital intelectual y el conocimiento explícito se observa los resultados de la prueba de correlación no paramétrica Rho Spearman, donde  $r = 0,454$ , indicando que existe una relación entre las variables de estudio conocimiento explícito de la gestión del conocimiento y capital intelectual en un nivel moderado. Así mismo los datos del p valor (sig. bilateral) es de 0,000, siendo menor al valor  $\alpha$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en la dimensión de conocimiento explícito el 84,3% indica como adecuada la gestión del conocimiento, para el 15,7% es aceptable y no habiendo casos de nivel inadecuado, guardando relación con los resultados obtenidos por Hopkins (2005), en el que pretende encontrar los medios para que los profesores aceleren sus procesos de creación de conocimiento, compartan este conocimiento con sus colegas y se genere una espiral positiva de crecimiento y mejora de sus métodos de enseñanza, así como el crecimiento del conocimiento. Entre las conclusiones más relevantes destaca

la importancia de las nuevas tecnologías para gestionar el conocimiento, menciona la brecha existente, la doble realidad que vive el Perú, con una clase alta muy separada de la clase baja, por ende, esta última con difícil acceso a las tecnologías. Concluyendo de acuerdo a la comparación entre ambos trabajos que el presente trabajo de investigación arroja que el conocimiento tácito presenta mejores resultados en un nivel adecuado según el 94,1% frente al 84,3% del conocimiento explícito. Comparando con el trabajo de Aliaga, A. (2016), el trabajo realizado en su investigación también tiene una alta confiabilidad para el uso de sus instrumentos, indicando la alta significancia de tener un buen capital intelectual de sus trabajadores y que este hará que tenga un mejor rendimiento y productividad en su trabajo.



## **V. Conclusiones**

**General:**

La gestión del conocimiento tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016. ( $r = 0,623^{**}$  y  $p = 0,000$ )

**Primera:**

El conocimiento tácito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016. ( $r = 0,646^{**}$  y  $p = 0,000$ )

**Segunda:**

El conocimiento explícito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016. ( $r = 0,454^{**}$  y  $p = 0,000$ )

**Tercero:**

La gestión del conocimiento de los docentes tiende al nivel adecuado según el 90,2% de docentes encuestados.

**Cuarto:**

El capital intelectual de los docentes tiende al nivel alto según el 76,5% de docentes encuestados.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera recomendación:**

Realizar futuras investigaciones en instituciones de educación básica regular y a toda su población docente para poder hacer una contrastación entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual.

**Segunda recomendación:**

Elaborar y aplicar instrumentos que permitan realizar un estudio e investigación apropiada gestión del conocimiento y sus dimensiones, teniendo en cuenta los indicadores que midan mejor la realidad de los docentes con respecto a su formación y capacitación académica.

**Tercera recomendación:**

Realizar investigaciones similares en otras redes y ugeles a nivel nacional, en distintos periodos de tiempo para poder detectar el comportamiento de las variables en diferentes poblaciones de estudio.

**Cuarta recomendación:**

Realizar estudios similares, pero aplicando un diseño cuasi experimental para poder conocer la influencia de otros factores que puedan relacionarse con formación de los docentes y su constancia con respecto a sus capacitaciones y actualizaciones.

**Quinta recomendación**

Se recomienda que las instituciones educativas, mediante la gestión efectiva por parte de sus director(a) cuente con las infraestructura y elementos que den las facilidades de acceso a los medios de búsqueda de información, para que sus docentes estén permanentemente actualizados.

## **VII. Referencias Bibliográficas**

- Alama, E. (2010). *Capital intelectual y ventaja competitiva*. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Aliaga, J. (2016). Tesis de maestría: "*Capital intelectual y productividad laboral en el Centro Materno Infantil - Santa Anita, 2015*". Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Balladares, P.(2016). *Modelo de gestión de conocimiento*. Extraído de <https://www.emaze.com/@AWIWLWTC/Untitled>
- Bain, A y San, J. *La tecnología para ensalzar instrumentos de regeneración como un mecanismo de gestión de conocimiento para apoyar el crecimiento profesional y la reforma de la escuela*. Disponible en <http://digbig.com/5bfshj>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación*. Bogotá, D.C: Pearson Education Prentice Hall.
- Bontis, N. (1998): «*Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models*», *Management Decision*, 36, pp. 63-76.
- Bontis, N. Chua,W.C. y Richarson (2000) "*Intellectual capital and business performance in Malasysian industries*", *Journal of intellectual capital*, vol. 1 , Nro. 1, pp 85-100.
- Borda, N. (2014) en su tesis de maestría titulada: "*Gestión del conocimiento y productividad de los trabajadores del Ministerio de Cultura-Lima, 2014*" Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Bradley, K. (1997): «*Intellectual Capital and the New Wealth of Nations II*», *Business Strategy Review*, Vol. 8(4). Pp. 33-44.
- Brooking, A. (1997a): "*the Management of intellectual capital*", *long Range Planning*. Vol. 30 Nro. 3, pp.364-365

- Bueno, E. (2005): «*Génesis, evolución y concepto del capital intelectual: Enfoques y modelos principales*», *Capital Intelectual*, nº 1, pp. 8-19.
- Bustelo, C. y Amarilla, R. (2001). Investigación titulada “*gestión del conocimiento y gestión de la información*” Inforanea S.L Andaluz
- Calderón, V. (2015). Tesis de maestría con título: “*La gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Sayán- 2014*”. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Perú. San Marcos.
- Clemmons, M. (2002). *Knowledge Management, Exploring The Oxymoron*.Vol. 1. Usa: Alpha Books
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de los nuevos tiempos*. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. 3ª edición. Mexico. Mac Graw Hill.
- Cuervo, A. (2001). *Introducción a la administración de empresas*. Civitas. Madrid
- De Luna Noyola, A. (2008); *Capital humano*. México. Editorial Trillas.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1997); *Intellectual capital. Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*, Harper Collins Publishers, Inc., 1ª ed.
- Euroforum (1998): *Medición del capital intelectual*. Modelo intellec. Euroforum. Madrid. Documento obtenido en internet: [http://gestion del conocimiento.com/modelo\\_modelo\\_intelect.htm](http://gestion del conocimiento.com/modelo_modelo_intelect.htm) (marzo 2001).
- Dei, D. I (2008) “*La tesis: Como orientarse en su elaboración*”. Tercera edición. Prometeo Editorial. Buenos Aires.

- George, D. y Mallery, P. (2016). *Ibmspsstatistics 23 Step By Step: A Simple Guide and Reference* .14 Ed. New York Taylor y francis.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Best Seller. Mc Graw Hill. México.
- Hopkins,J.(2006) “*Modelo dinámico de gestión del conocimiento en el colegio peruano británico: Diseño general y estrategia de implantación*”. Tesis de maestría. Pontificia universidad católica del Perú. Lima
- Inche, J. (2010) “*Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una institución educativa en el Perú*” UNMSM, Lima, Perú.
- La torre, A.; Rincón, D. del; Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Experiencia.
- Lev, B. (2001); *Intangibles: management, measurement and reporting*, The Brookings Institution. Washington, D.C.
- López, J. (2012) *Tesis doctoral “Diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria”*. Universidad de educación a Distancia (UNED) Madrid. España <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Jclopez/Documento.pdf>
- Martínez, M. (2011) *Tesis doctoral: “Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento en la cadena de suministro de la industria agroalimentaria”*. Universidad Politécnica de Madrid. España.
- Modelos empresariales\_gestión del conocimiento, presentación extraída de: <https://es.slideshare.net/Ingridadm/gestin-del-conocimiento-nonaka>
- Muestreo Estratificado (2016),[http://www.universoformulas.com/estadistica/muestreo\\_estratificado](http://www.universoformulas.com/estadistica/muestreo_estratificado)



- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999); *La organización creadora del conocimiento*. Oxford University Press, Oxford, UK
- Ñaupas, H.y Otros. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá. Ediciones de la U.
- Pavez, A. (2001). *Modelo de implementación de gestión de la información para la generación de ventajas competitivas*. Tesis de ingeniería informática. Universidad técnica Federico santa María, Valparaíso.
- Pedrajas, L., Rodríguez, E., Rodríguez, J. (2009) Gestión del conocimiento, eficacia organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia* 14 (48): 495-506.
- Perea, R. (2004). *Educación para la salud reto de nuestro tiempo*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. Pág. 155
- Porret, G. (2010). *Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. España. 4<sup>ta</sup> Ed. ESIC editorial. Pág. 86
- Ramos, E. (2016) *Coefficiente de correlación simple por rangos de Spearman. Psicología para estudiantes*. Publicado el 24 de enero 2009 obtenido de, [Http://.raydesing.com.mx/psicoparaest/index.php?option=com\\_conten&view=article&id=253:coeficiente-spearman&catid=54:coeficiente-correla&itemid=75](http://.raydesing.com.mx/psicoparaest/index.php?option=com_conten&view=article&id=253:coeficiente-spearman&catid=54:coeficiente-correla&itemid=75)
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Real Academia Española (22<sup>a</sup> edición)*. Madrid.

- Rodríguez, M. y Gonzales, J. (2013). Gestión del conocimiento a través de modelos universitarios. *Revista económica CUC*, Vol. 34, Nº 1, pp85-116
- Osorio Núñez, Maritza. (2003). El capital intelectual en la gestión del conocimiento. *ACIMED*, 11(6) Recuperado en 15 de mayo de 2016, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S102494352003000600008&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494352003000600008&lng=es&tlng=es).
- Teijeiro, M; García, M, y Mariz, R. (2010). *La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual*. Economía industrial, ISSN 0422-2784, Nº 378, 2010 (Ejemplar dedicado a: Gobierno y transferencia del conocimiento: El reto de la innovación), págs. 45-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3405054>
- Tejedor, B. y Aguirre, A. (1998): «*Proyecto Logos: investigación relativa a la capacidad de aprender de las empresas españolas*», *Boletín de Estudios Económicos*, vol LIII, nº 164, pp. 231- 249.
- Sabino, C. (2006). *Como hacer una tesis*. Caracas. Editorial PANAPO de Venezuela.
- Sánchez, A., Melian, A., y Hormiga, E. (2007). *El concepto de capital intelectual y sus dimensiones*. Investigaciones Europea.pp 97-111
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: visión universitaria.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima: DIOGRAF
- Stewart TA. (1998) *La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual*. Buenos Aires: Granica.
- Sveiby, K.E. (1997): «*The intangible assets monitor*», *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, vol 2, nº 1, pp. 73-97.

Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*.  
Lima: Editorial San Marcos.

Valdiviezo, R. (2014) tesis de maestría titulada: "*Lineamientos para el desempeño general y las prácticas de gestión del conocimiento en las gerencias de línea de la sede central de ESSALUD, 2013*"

## **VIII. Anexos**

## ANEXO1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: Gestión del conocimiento y Capital intelectual**

**AUTOR: Bach. Lizeth Maribel Guisado Castro**

PROBLEMA		OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA PRINCIPAL:		OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1 : Gestión del conocimiento				
				Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o Rangos
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima ,2016?		Determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima,2016	La gestión del conocimiento tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima,2016	Conocimiento tácito	Capital social (confianza y cultura)	P1, P2,P3, P4, P5,P6, P7,P8,P9,	Nunca ( 1) Casi nunca (2) A veces ( 3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado Aceptable Adecuado
					Conocimiento sobre el alumno	P10		
PROBLEMAS SECUNDARIOS		OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Conocimiento explícito	Especialistas de la información	P11, P12,		
Específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento tácito y el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016?		Determinar la relación existente entre el conocimiento tácito y el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016	El conocimiento tácito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016		Especialistas en lenguaje organizacional	P13,P14 , P15, P16		
Específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento explícito y el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima ,2016?		Determinar la relación existente entre el conocimiento explícito y el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima,2016	El conocimiento explícito tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima ,2016	<b>Variable 2 : Capital Intelectual</b>				
				Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles o Rangos
				Capital humano	- Competencia - Actitud	P1, P2,P3, P4 P4,P5,P6,	Nunca ( 1) Casi nunca (2) A veces ( 3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo Moderado Alto
				Capital estructural	- Agilidad intelectual	P7,P8, P9, P10, P11,P12,		
				Capital relacional	- Activos de propiedad intelectual - Activos de infraestructura	P13, P14, P15,		
					- Activos de mercado (la relación existente entre la organización y sus clientes)	P16, P17,P18, P19		

TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> La investigación es básica y con un nivel descriptivo – correlacional.</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo con un enfoque cualitativo.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental Corte transversal</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población que se va a investigar comprende a 137 docentes pertenecientes a cinco instituciones educativas de la red 05 de la UGEL 03, Lima.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple y dado que se conoce el tamaño de la población.</p> <p>La muestra es probabilística.</p> <p>Tamaño de la muestra: 102 docentes</p>	<p>Se empleará la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario para cada variable:</p> <p><b>Variable 1</b> Gestión del conocimiento</p> <p><b>Variable 2</b> Capital intelectual</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario, tipo Escala de Likert De la variable 1: gestión del conocimiento y variable 2: capital intelectual.</p>	<p><b>Programa informático:</b> -SPSS 22</p> <p><b>Análisis descriptivo</b> -Tablas y gráficos</p> <p><b>Análisis inferencial</b></p> <p><b>Prueba de confiabilidad</b> -Alfa de Cronbach</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{vt} \right]$ <p><b>Prueba de Hipótesis</b> -Rho de Spearman</p>

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

	C. TÁCITO										C. EXPLÍCITO					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
S1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
S2	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
S3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4
S4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4
S5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
S6	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
S7	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4
S8	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
S9	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4
S10	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
S11	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
S12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
S13	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4
S14	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	2	5	2
S15	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
S16	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5
S17	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4
S18	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
S19	5	5	2	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4
S20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
S21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
S22	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	5	4
S23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
S24	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
S25	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4
S26	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5
S27	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5
S28	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
S29	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
S30	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3
S31	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
S32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
S33	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	4
S34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S35	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
S36	5	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5
S37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4
S38	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4
S39	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4
S40	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5
S41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4

S42	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4
S43	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
S44	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
S45	4	3	4	5	3	5	2	4	3	4	5	3	5	3	4	3
S46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
S47	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
S48	4	2	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	4	2	4	3
S49	4	3	3	5	5	3	5	5	3	4	3	3	4	2	4	4
S50	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	1	5	5
S51	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
S52	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	5	2	4	4	3	4
S53	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
S54	5	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4
S55	5	3	3	3	2	4	5	4	3	4	5	4	5	2	4	3
S56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S57	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	5	5
S58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
S59	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
S60	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4
S61	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3
S62	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
S63	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	2	5	4
S64	5	4	5	3	4	5	3	2	5	5	4	4	4	5	5	4
S65	5	3	5	4	2	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5
S66	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4
S67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S68	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
S69	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4
S70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5
S71	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4
S72	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5
S73	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
S74	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
S75	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
S76	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	1	5	5
S77	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4
S78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
S79	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
S80	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
S81	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
S82	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
S83	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5
S84	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
S85	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5	4
S86	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
S87	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5



S88	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
S89	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
S90	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
S91	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
S92	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4
S93	3	2	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	4	1	4	4
S94	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
S95	5	5	4	3	3	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5
S96	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
S97	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	2	4	4
S98	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5
S99	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5
S100	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S101	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	3	1	1	5	5
S102	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5

**VARIABLE 2: CAPITAL INTELECTUAL**

	CAPITAL HUMANO												C. ESTRUCTURAL			C. RELACIONAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
S1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4
S2	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	4	1	1	5
S3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5
S4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
S5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
S6	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2
S7	3	4	4	5	2	5	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	4
S8	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	4	4	3	3	3	3
S9	5	5	5	5	1	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	1	1	4
S10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1	1	5
S11	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5
S12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
S13	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	2	3	4	4	4	4	3
S14	3	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3
S15	4	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	2	4	3	4
S16	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
S17	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	3
S18	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
S19	5	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	5	1	4	1	1	1	1	1
S20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4
S21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
S22	5	5	4	5	1	4	3	4	5	4	4	5	4	3	1	3	3	4	4
S23	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5
S24	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	1	4	4	5
S25	4	4	5	2	3	3	5	4	5	3	3	4	1	4	5	2	5	3	2
S26	4	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3
S27	5	5	4	5	1	3	4	4	5	5	5	5	1	2	4	2	3	2	4
S28	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	3
S29	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
S30	5	4	5	5	2	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4
S31	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3
S32	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	3	5	5
S33	4	5	4	4	2	3	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	2	2	4
S34	5	5	5	5	1	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4
S35	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
S36	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	3	4	4
S37	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5
S38	4	5	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5
S39	3	3	5	5	1	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1
S40	5	4	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	1	2	3	3	1	1	2
S41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
S42	4	5	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
S43	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	1	1	2

S44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
S45	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	1	3
S46	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
S47	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
S48	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	
S49	3	5	4	5	1	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	
S50	3	4	4	5	1	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	
S51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	1	
S52	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	
S53	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	2	2	
S54	3	3	4	5	3	5	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	3	3	
S55	4	4	5	5	2	5	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	1	
S56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
S57	5	5	5	5	1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	1	
S58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	1	
S59	3	3	4	4	1	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
S60	5	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	2	
S61	3	5	1	4	5	2	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5	2	4	
S62	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
S63	5	5	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	2	5	3	3	1	1	
S64	5	5	5	5	1	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	
S65	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	4	2	1	
S66	4	5	5	5	1	4	3	5	5	5	5	5	2	1	3	3	3	3	
S67	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	
S68	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	
S69	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	
S70	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	
S71	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	5	3	4	
S72	5	5	5	5	1	5	2	5	4	4	5	5	2	1	5	1	4	2	
S73	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	2	2	
S74	4	4	4	5	2	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	2	2	
S75	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	
S76	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	
S77	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	
S78	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	1	5	3	3	3	2	
S79	5	5	4	4	2	3	3	4	5	3	3	3	2	4	3	4	2	1	
S80	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	
S81	4	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	
S82	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
S83	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	
S84	4	5	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	
S85	4	4	4	5	1	4	3	4	5	4	5	5	4	3	1	3	3	4	
S86	5	4	3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	
S87	5	4	4	5	1	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	
S88	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	1	1	
S89	3	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	1	1	

S90	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	3	4	4	3	3	3	3
S91	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4
S92	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3
S93	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	4	1	1	3	4	2	2	1
S94	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4
S95	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	4	4	4	5
S96	5	5	5	4	3	4	2	3	4	5	5	4	3	4	3	3	1	1	3
S97	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4	4	5
S98	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4
S99	5	4	4	4	5	2	3	4	3	3	4	5	3	2	1	2	1	1	3
S100	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	2
S101	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	2	2	4	2	4	4	4
S102	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	5

### ANEXO 3

	CONOCIMIENTO TÁCITO										CONOCIMIENTO EXPLÍCITO						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
s1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	63
s2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	63
s3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	59
s4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	2	3	1	5	4	51
s5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	58
s6	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	62
s7	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	48
s8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	67
s9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	2	4	4	49
s10	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5	4	56
s11	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	5	2	2	4	52
s12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	52
s13	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	62
s14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68
s15	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67
s16	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	62
s17	4	5	5	5	4	2	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	62
s18	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	56
s19	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	49
s20	5	4	3	3	3	4	5	4	4	2	4	3	5	3	3	5	50
s21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	5	61
s22	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	49
s23	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	39
s24	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	2	4	4	51
s25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	66
Vi	0,70	0,87	0,82	0,70	0,43	0,75	0,56	0,59	0,64	1,16	0,35	0,98	0,74	1,15	0,63	0,48	55,57

K=	16
Sum Vi =	10,36
Vt =	55,57
Alfa =	0,899

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{vt} \right]$$

VARIABLE 2: CAPITAL INTELLECTUAL																		
CAPITAL HUMANO											CAPITAL ESTRUCTURAL				CAPITAL RELACIONAL			

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
s1	3	5	3	2	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	1	2	2	5	3	57
s2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	80
s3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	2	4	5	3	74
s4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	2	1	1	1	4	1	2	2	51
s5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	78
s6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	61
s7	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	1	1	69
s8	4	2	5	5	5	3	4	4	5	3	5	1	5	5	4	3	3	3	3	66
s9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	3	73
s10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	79
s11	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	61
s12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	4	5	5	2	3	1	1	62
s13	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	5	5	3	5	1	4	4	71
s14	5	5	5	4	5	4	1	2	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	61
s15	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	73
s16	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	4	1	1	65
s17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	1	4	4	3	4	70
s18	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	68
s19	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	5	3	4	3	66
s20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	3	5	5	75
s21	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	3	3	3	3	3	67
s22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	73
s23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	1	3	5	70
s24	4	1	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	38
s25	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	2	2	5	1	3	3	3	3	54
Vi	0,25	1,28	0,18	0,32	0,23	0,72	0,83	0,9	0,7	0,66	0,72	1,59	1,42	1,75	2,16	1,36	1,52	1,94	1,83	83,8
								1	0											4

K=	19
Sum Vi=	18,85
vt=	83,84
Alfa=	0,825

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \cdot \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{vt} \right]$$

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

#### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

##### OBJETIVO:

El cuestionario tiene como objetivo determinar el tipo de gestión de conocimiento que se da en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de la de la red 05-UGEL 03 Lima, 2016.

##### DATOS GENERALES:

Sexo: M  F

Edad:.....

##### INSTRUCCIONES:

Estimados docentes, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión del conocimiento.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

**Escalas: 1: Nunca**

**2: Casi nunca**

**3: A veces**

**4: Casi siempre**

**3: Siempre**

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N		NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
	<b>CONOCIMIENTO TÁCITO</b>					
01	Considera que maneja información suficiente sobre los temas a trabajar en clase.					
02	Se mantiene informado sobre las últimas tendencias educativas.					
03	Considera que asiste a constantes capacitaciones sobre su especialidad					
04	Usualmente comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo					
05	Considera que tiene atajos, trucos o estrategias para canalizar información relevante de un tema					
06	Considera que en su labor docente relaciona saberes previos con información reciente al momento de explicar su clase					
07	Se mantiene constante en la revisión de buscadores de internet para reforzar conocimientos previos					
08	Contempla el uso de bibliografía actualizada y de especialidad para reforzar sus conocimientos					
09	Aprecia y toma en cuenta los aportes y opiniones de sus compañeros de trabajo y alumnos para mejorar sus conocimientos de sobre un tema específico					
10	Indicaría que al momento de elaborar su clase toma en cuenta el contexto y la situación del alumnado para la organización de sus conocimientos					
	<b>CONOCIMIENTO EXPLÍCITO</b>					
11	Considera que como profesional de la educación maneja los conocimientos básicos sobre office para la elaboración de sus clases.					
12	Podría indicar que tiene dominio sobre el uso de las fuentes de consulta e investigación al elaborar sus clases.					
13	Considera que tiene organizado su trabajo de clase sistematizadamente.					
14	Se capacita en el conocimiento de idiomas u otros estudios para complementar y reforzar su labor en clase.					
15	Considera que domina el tema a desarrollar en clase.					
16	Usted cuenta con técnicas y estrategias para simplificar y dinamizar la transferencia de conocimiento.					

\*Fuente: Elaboración propia 2016



## **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **ESCUELA DE POSGRADO**

#### **CUESTIONARIO SOBRE EL CAPITAL INTELECTUAL**

##### **OBJETIVO:**

El cuestionario tiene como objetivo determinar el tipo de capital intelectual que se da en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de la de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016.

##### **DATOS GENERALES:**

Sexo: M  F

Edad:.....

##### **INSTRUCCIONES:**

Estimados docentes, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el capital intelectual.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

**Escalas: 1: Nunca**

**2: Casi nunca**

**3: A veces**

**4: Casi siempre**

**3: Siempre**

N		NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
	<b>CAPITAL HUMANO</b>					
01	Normalmente toma acciones si se presenta algún contratiempo en el desarrollo de la clase					
02	Resuelve problemas / evita problemas si es necesario					
03	Hace esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus alumnos.					
04	Demuestra mucha dedicación en su trabajo					
05	Usualmente depende de los demás para realizar sus actividades en clase.					
06	Su preparación es constante, para cubrir las expectativas de sus empleadores					
07	Su trabajo alcanza los estándares internacionales de la calidad con respecto a educación.					
08	Trabaja rápidamente, es proactivo dentro de su trabajo					
09	Cumple con los plazos establecidos para el cumplimiento de su trabajo docente.					
10	Maneja situaciones tensas que se presentan en el aula de manera asertiva.					
11	Absuelve dudas e interrogantes de los alumnos de manera pertinente y asertiva.					
12	Tiene fluidez mental al presentar los temas de clase.					
	<b>CAPITAL ESTRUCTURAL</b>					
13	Tienen acceso a una base de datos propia.					
14	Cuentan con la tecnología necesaria (computadoras) para desarrollar su óptimamente su trabajo.					
15	Cuentan con un ambiente de trabajo adecuado.					
	<b>CAPITAL RELACIONAL</b>					
16	En la institución educativa los índices de quejas sobre los servicios brindados son bajos					
17	La institución a la que pertenece tiene la habilidad de establecer alianza y convenios con universidades, instituciones públicas y privadas, etc.					
18	Las alianzas establecidas gozan de solidez					
19	La calidad de la enseñanza de la institución educativa es ampliamente reconocida en la comunidad					

\*Fuente: Elaboración propia 2016



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

---

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 I, aula 412, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El Título nombre del proyecto de Investigación es: Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

---

Firma

Guisado Castro Lizeth Maribel

D.N.I: 40868539

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable: Gestión del conocimiento**

Concepto:

Para Nonaka, “Gestión del conocimiento es la creación de conocimiento organizacional, debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas”. Es la clave del proceso a través del cual las firmas innovan y se mantienen en vigencia. Nonaka, (1995, p. 85)

Para los japoneses el conocimiento significa sabiduría adquirida desde la perspectiva de la personalidad en su conjunto y en tanto ellos dan más importancia que su experiencia personal y física que al conocimiento subjetivo y a la inteligencia intuitiva, Nonaka y Takeuchi enfatizan que solo el ser humano puede asumir el papel central en la creación del conocimiento. Nonaka y Takeuchi (1990).

### **Dimensiones Gestión del conocimiento**

Según los autores Nonaka y Takeuchi se indica las dimensiones:

#### **Conocimiento tácito**

Es aquel que reside en la mente de los individuos y es complicado codificar, formalizar y transmitir. En cambio, el conocimiento explícito es aquel transmisible mediante el lenguaje formal y sistemático.

## **Conocimiento explícito**

En cambio, el conocimiento explícito es aquel transmisible mediante el lenguaje formal y sistemático.

### **Variable: Capital Intelectual**

Concepto:

La definición que da Euroforum (1998) “Conjunto de activos de una sociedad que pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales generan o generaran valor para la empresa en el futuro”. Concentra el modelo en tres tipos de capital especificados en el capital humano, capital estructural y capital relacional, que permita a cualquier tipo de organización desarrollarse. (p.56).

### **Dimensiones del capital intelectual**

Según el modelo Intellect (Euroforum, 1998), el Capital intelectual se divide en:

- **Capital relacional**, que se refiere al valor que tiene para una empresa el *conjunto de relaciones* que mantiene con el exterior, con los clientes, con los clientes potenciales y busca crear clientes fieles a la organización, marca, bien o servicio que brinda.
- **El capital estructural**, son las *capacidades organizativas* necesarias para responder a los requerimientos educativos, aquí tenemos los “secretos docentes” que nos diferencia de otros colegios, el conocimiento acumulado, las metodologías y la cultura propia de la organización.
- **El capital humano**, que son las capacidades de nuestros docentes para mejorar la educación y funcionamiento del centro, la fuerza motriz de una organización conformada por los colaboradores de una empresa, la que hará que esta marque la diferencia. (p.56).

## ANEXO 6



ESCUELA DE POSTGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONOCIMIENTO TÁCITO</b>								
01	Considera que maneja información suficiente sobre los temas a trabajar en clase.	✓		✓		✓		
02	Se mantiene informado sobre las últimas tendencias educativas.	✓		✓		✓		
03	Considera que asiste a constantes capacitaciones sobre su especialidad	✓		✓		✓		
04	Usualmente comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
05	Considera que tiene atajos, trucos o estrategias para canalizar información relevante de un tema	✓		✓		✓		
06	Considera que en su labor docente relaciona saberes previos con información reciente al momento de explicar su clase	✓		✓		✓		
07	Se mantiene constante en la revisión de buscadores de internet para reforzar conocimientos previos	✓		✓		✓		
08	Contempla el uso de bibliografía actualizada y de especialidad para reforzar sus conocimientos	✓		✓		✓		
09	Aprueba y toma en cuenta los aportes y opiniones de sus compañeros de trabajo y alumnos para mejorar sus conocimientos de sobre un tema específico	✓		✓		✓		
10	Indicaría que al momento de elaborar su clase toma en cuenta el contexto y la situación del alumnado para la organización de sus conocimientos	✓		✓		✓		
<b>CONOCIMIENTO EXPLÍCITO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que como profesional de la educación maneja los conocimientos básicos sobre office para la elaboración de sus clases.	✓		✓		✓		
12	Podría indicar que tiene dominio sobre el uso de las fuentes de consulta e investigación al elaborar sus clases.	✓		✓		✓		
13	Considera que tiene organizado su trabajo de clase sistematizadamente.	✓		✓		✓		
14	Se capacita en el conocimiento de idiomas u otros estudios para complementar y reforzar su labor en clase.	✓		✓		✓		
15	Considera que domina el tema a desarrollar en clase.	✓		✓		✓		
16	Usted cuenta con técnicas y estrategias para simplificar y dinamizar la transferencia de conocimiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA   DNI: 10390428

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Yolanda F Soria Pérez  
Asesora Pedagógica y de Investigación

10 de SET del 2016

-----  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CAPITAL INTELECTUAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : CAPITAL HUMANO</b>								
1	Normalmente toma acciones si se presenta algún contratiempo en el desarrollo de la clase	✓		✓		✓		
2	Resuelve problemas / evita problemas si es necesario	✓		✓		✓		
3	Hace esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus alumnos.	✓		✓		✓		
4	Demuestra mucha dedicación en sus trabajo	✓		✓		✓		
5	Usualmente depende de los demás para realizar sus actividades en clase.	✓		✓		✓		
6	Su preparación es constante, para cubrir las expectativas de sus empleadores	✓				✓		
7	Su trabajo alcanza los estándares internacionales dela calidad con respecto a educación.	✓		✓		✓		
8	Trabaja rápidamente, es proactivo dentro de sus trabajo	✓		✓		✓		
9	Cumple con los plazos establecidos para el cumplimiento de su trabajo docente.	✓		✓		✓		
10	Maneja situaciones tensas que se presentan en el aula de manera asertiva.	✓		✓		✓		
11	Absuelve dudas e interrogantes de los alumnos de manera pertinente y asertiva.	✓		✓		✓		
12	Tiene fluidez mental al presentar los temas de clase.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CAPITAL ESTRUCTURAL</b>								
13	Tienen acceso a una base de datos propia.	✓		✓		✓		
14	Cuentan con la tecnología necesaria (computadoras) para desarrollar su óptimamente su trabajo.	✓		✓		✓		
15	Cuentan con un ambiente de trabajo adecuado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPITAL RELACIONAL</b>								
16	En la institución educativa los índices de quejas sobre los servicios brindados son bajos	✓		✓		✓		
17	La institución a la que pertenece tiene la habilidad de establecer alianza y convenios con universidades, instituciones públicas y privadas, etc.	✓		✓		✓		



18	Las alianzas establecidas gozan de solidez	✓		✓		✓	
19	La calidad de la enseñanza de la institución educativa es ampliamente reconocida en la comunidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA ..... DNI: 10590420

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN .....

10 de SET del 2016

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Dra. Yolanda F. Soria Pérez  
 Asesora Pedagógica y de Investigación

.....  
 Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONOCIMIENTO TÁCITO</b>								
01	Considera que maneja información suficiente sobre los temas a trabajar en clase.	X		X		X		
02	Se mantiene informado sobre las últimas tendencias educativas.	X		X		X		
03	Considera que asiste a constantes capacitaciones sobre su especialidad	X		X		X		
04	Usualmente comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
05	Considera que tiene atajos, trucos o estrategias para canalizar información relevante de un tema	X		X		X		
06	Considera que en su labor docente relaciona saberes previos con información reciente al momento de explicar su clase	X		X		X		
07	Se mantiene constante en la revisión de buscadores de internet para reforzar conocimientos previos	X		X		X		
08	Contempla el uso de bibliografía actualizada y de especialidad para reforzar sus conocimientos	X		X		X		
09	Aprecia y toma en cuenta los aportes y opiniones de sus compañeros de trabajo y alumnos para mejorar sus conocimientos de sobre un tema específico	X		X		X		
10	Indicaría que al momento de elaborar su clase toma en cuenta el contexto y la situación del alumnado para la organización de sus conocimientos	X		X		X		
<b>CONOCIMIENTO EXPLÍCITO</b>								
11	Considera que como profesional de la educación maneja los conocimientos básicos sobre office para la elaboración de sus clases.	X		X		X		
12	Podría indicar que tiene dominio sobre el uso de las fuentes de consulta e investigación al elaborar sus clases.	X		X		X		
13	Considera que tiene organizado su trabajo de clase sistematizadamente.	X		X		X		
14	Se capacita en el conocimiento de idiomas u otros estudios para complementar y reforzar su labor en clase.	X		X		X		
15	Considera que domina el tema a desarrollar en clase.	X		X		X		
16	Usted cuenta con técnicas y estrategias para simplificar y dinamizar la transferencia de conocimiento.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: VALDIVIESO CORNETERO Franquin Martín    DNI: 08757579

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de 09 del 2015



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CAPITAL INTELECTUAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : CAPITAL HUMANO</b>								
1	Normalmente toma acciones si se presenta algún contratiempo en el desarrollo de la clase	X		X		X		
2	Resuelve problemas / evita problemas si es necesario	X		X		X		
3	Hace esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus alumnos.	X		X		X		
4	Demuestra mucha dedicación en sus trabajo	X		X		X		
5	Usualmente depende de los demás para realizar sus actividades en clase.	X		X		X		
6	Su preparación es constante, para cubrir las expectativas de sus empleadores	X		X		X		
7	Su trabajo alcanza los estándares internacionales dela calidad con respecto a educación.	X		X		X		
8	Trabaja rápidamente, es proactivo dentro de sus trabajo	X		X		X		
9	Cumple con los plazos establecidos para el cumplimiento de su trabajo docente.	X		X		X		
10	Maneja situaciones tensas que se presentan en el aula de manera asertiva.	X		X		X		
11	Absuelve dudas e interrogantes de los alumnos de manera pertinente y asertiva.	X		X		X		
12	Tiene fluidez mental al presentar los temas de clase.	X						
<b>DIMENSIÓN 2: CAPITAL ESTRUCTURAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tienen acceso a una base de datos propia.	X		X		X		
14	Cuentan con la tecnología necesaria (computadoras) para desarrollar su óptimamente su trabajo.	X		X		X		
15	Cuentan con un ambiente de trabajo adecuado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPITAL RELACIONAL</b>								
		X		X		X		
16	En la institución educativa los índices de quejas sobre los servicios brindados son bajos	X		X		X		
17	La institución a la que pertenece tiene la habilidad de establecer alianza y convenios con universidades, instituciones públicas y privadas, etc.	X		X		X		

18	Las alianzas establecidas gozan de solidez	X		X		X	
19	La calidad de la enseñanza de la institución educativa es ampliamente reconocida en la comunidad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VALDIVIESO CORNETERO, Francisco Martín    DNI: 08751579

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de 09 del 2015

  
 Firma del Experto Informante.





ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONOCIMIENTO TÁCITO</b>								
01	Considera que maneja información suficiente sobre los temas a trabajar en clase.	✓		✓		✓		
02	Se mantiene informado sobre las últimas tendencias educativas.	✓		✓		✓		
03	Considera que asiste a constantes capacitaciones sobre su especialidad	✓		✓		✓		
04	Usualmente comparte sus conocimientos con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
05	Considera que tiene atajos, trucos o estrategias para canalizar información relevante de un tema	✓		✓		✓		
06	Considera que en su labor docente relaciona saberes previos con información reciente al momento de explicar su clase	✓		✓		✓		
07	Se mantiene constante en la revisión de buscadores de internet para reforzar conocimientos previos	✓		✓		✓		
08	Contempla el uso de bibliografía actualizada y de especialidad para reforzar sus conocimientos	✓		✓		✓		
09	Aprecia y toma en cuenta los aportes y opiniones de sus compañeros de trabajo y alumnos para mejorar sus conocimientos de sobre un tema específico	✓		✓		✓		
10	Indicaría que al momento de elaborar su clase toma en cuenta el contexto y la situación del alumnado para la organización de sus conocimientos	✓		✓		✓		
<b>CONOCIMIENTO EXPLÍCITO</b>								
11	Considera que como profesional de la educación maneja los conocimientos básicos sobre office para la elaboración de sus clases.	✓		✓		✓		
12	Podría indicar que tiene dominio sobre el uso de las fuentes de consulta e investigación al elaborar sus clases.	✓		✓		✓		
13	Considera que tiene organizado su trabajo de clase sistematizadamente.	✓		✓		✓		
14	Se capacita en el conocimiento de idiomas u otros estudios para complementar y reforzar su labor en clase.	✓		✓		✓		
15	Considera que domina el tema a desarrollar en clase.	✓		✓		✓		
16	Usted cuenta con técnicas y estrategias para simplificar y dinamizar la transferencia de conocimiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ríos Ríos Bona Alejandra   DNI: 99349681

Especialidad del validador: Administración en Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Set del 2015



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CAPITAL INTELECTUAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : CAPITAL HUMANO</b>								
1	Normalmente toma acciones si se presenta algún contratiempo en el desarrollo de la clase	✓		✓		✓		
2	Resuelve problemas / evita problemas si es necesario	✓		✓		✓		
3	Hace esfuerzo creativo e innovador para mantener la atención de sus alumnos.	✓		✓		✓		
4	Demuestra mucha dedicación en sus trabajo	✓		✓		✓		
5	Usualmente depende de los demás para realizar sus actividades en clase.	✓		✓		✓		
6	Su preparación es constante, para cubrir las expectativas de sus empleadores	✓		✓		✓		
7	Su trabajo alcanza los estándares internacionales dela calidad con respecto a educación.	✓		✓		✓		
8	Trabaja rápidamente, es proactivo dentro de sus trabajo	✓		✓		✓		
9	Cumple con los plazos establecidos para el cumplimiento de su trabajo docente.	✓		✓		✓		
10	Maneja situaciones tensas que se presentan en el aula de manera asertiva.	✓		✓		✓		
11	Absuelve dudas e interrogantes de los alumnos de manera pertinente y asertiva.	✓		✓		✓		
12	Tiene fluidez mental al presentar los temas de clase.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CAPITAL ESTRUCTURAL</b>								
13	Tienen acceso a una base de datos propia.	✓		✓		✓		
14	Cuentan con la tecnología necesaria (computadoras) para desarrollar su óptimamente su trabajo.	✓		✓		✓		
15	Cuentan con un ambiente de trabajo adecuado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: CAPITAL RELACIONAL</b>								
16	En la institución educativa los índices de quejas sobre los servicios brindados son bajos	✓		✓		✓		
17	La institución a la que pertenece tiene la habilidad de establecer alianza y convenios con universidades, instituciones públicas y privadas, etc.	✓		✓		✓		



18	Las alianzas establecidas gozan de solidez	✓		✓		✓	
19	La calidad de la enseñanza de la institución educativa es ampliamente reconocida en la comunidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

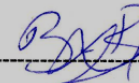
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ríos Ríos Bana Alejandra ..... DNI: 09349682 .....

Especialidad del validador: Administración en Educación .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Set del 2015



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 30 de setiembre de 2016

Carta P. 743 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Lozano Guerra, María

Directora de la I.E. Juan Pablo Vizcardo y Guzmán

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Lizeth Maribel Guisado Castro** identificado(a) con DNI N.° **40868539** y código de matrícula N.° **1000838866**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual en los Docentes de la RED 05 -UGEL  
03 Lima, 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMÁN  
MESA DE PARTES  
05 OCT 2016  
N° DE EXPEDIENTE: 3951  
FIRMA: [Signature]

*Autogratos  
07/10/2016  
Incluir la fecha  
y pin outflow  
Mons de clase*



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 30 de setiembre de 2016

Carta P. 745 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Ávalos Vera, Gloria María

Directora de la I.E.1157 Julio César Tello

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Lizeth Maribel Guisado Castro** identificado(a) con DNI N.º **40868539** y código de matrícula N.º **1000838866**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual en los Docentes de la RED 05 -UGEL 03 Lima, 2016"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

*Autorizado por la Dificación*



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 1157  
TELLO ROJAS  
1157 - LIMA  
N.º DE PARTES  
EXP. N.º 3041 FECHA 06/10/16  
HORA 2:25 pm RMA



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Postgrado

*"Año de la Consolidación del Max de Grau"*

Lima, 30 de setiembre de 2016

Carta P. 744 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Ampuero Bejarano, Sara Paola

Directora de la I.E.0095 María Auxiliadora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Lizeth Maribel Guisado** identificado(a) con DNI N.° **40868539** y código de matrícula N.° **1000838866**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual en los Docentes de la RED 05 -UGEL  
03 Lima, 2016"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

**SCVM**  
LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

*Escuela de Postgrado*

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*

Lima, 01 de octubre de 2016

Carta P. 757 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Rubianes Juárez, José Carlos

Director de la 1150 Abraham Zea Carreon

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Lizeth Maribel Guisado Castro** identificado(a) con DNI N.º **40868539** y código de matrícula N.º **1000838866**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Gestión del conocimiento y Capital Intelectual en los Docentes de la Red 05 - UGEL 03 Lima, 2016"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

RECEPCION  
UGEL N° 03 LTMA  
I.E. 1150 "ABRAHAM ZEA CARREON"  
N° DE EXPEDIENTE: 769  
06 OCT 2016  
FORMA

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 01 de octubre de 2016

Carta P. 759 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Tecserupay Delgado, Bertha

Directora de la I.E.117 Rvdo. Padre Pascual Alegre Gonzales

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Lizeth Maribel Guisado Castro** identificado(a) con DNI N.° **40868539** y código de matrícula N.° **1000838866**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Gestión del conocimiento y Capital Intelectual en los Docentes de la Red 05 - UGEL 03 Lima, 2016"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NORTE <sup>SCVM</sup> Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



**Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03****Lima, 2016****AUTORA:****Bach. Lizeth Maribel Guisado Castro****Escuela de Posgrado****Universidad César Vallejo Filial Lima****Resumen**

El presente trabajo se analiza el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016?, y tiene como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016. Para lo cual se ha empleado el diseño metodológico de investigación correlacional, tomándose una muestra 102 docentes de 5 colegios estatales pertenecientes a la red 05 – UGEL 03, Lima. Que cuenta con los niveles de inicial, primaria y secundaria de la educación básica regular.

El trabajo es una investigación que costa de dos variables, de diseño no experimental, descriptivo – correlacional. La muestra es no probabilística; conformada por 102 docentes, se utilizaron dos instrumentos de investigación el primero que atiendes los criterios trabajados en la primera variable: gestión del conocimiento basado en 16 preguntas y la segunda variable: capital intelectual basado en 19 preguntas, cumplió con dos requisitos que son la validez y la confiabilidad que se realizó antes de aplicar la encuesta.

De acuerdo a la hipótesis; La gestión del conocimiento tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016. Habiendo hallado en conclusión una alta relación entre ambas variables y por consiguiente una alta correlación.

Recomendando a toda Institución Educativa, se realicen periódicamente investigaciones, estudios y recolección de datos estadísticos para seguir mejorando los aspectos positivos y enmendar lo negativo.

Palabras claves: conocimiento, capital, intelectual, tácito, explícito, docentes.

## **Abstrac**

This paper analyzes the general problem: What is the relationship between knowledge management and the intellectual capital of teachers in the network 05- UGEL 03 Lima, 2016?, and has as general objective to determine the relationship between The knowledge management and the intellectual capital of the teachers of the Network 05- UGEL 03 Lima, 2016.

For that the methodological design of correlational research has been used, being taken a sample 102 teachers of 5 state schools belonging to red 05 - UGEL 03, Lima. It has the initial, primary and secondary levels of regular basic education.

The work is an investigation that costs two variables, of non - experimental, descriptive - correlational design. The sample is non-probabilistic; Formed by 102 teachers, two research instruments were used, the first one that meets the criteria worked in the first variable: knowledge management based on 16 questions and the second variable: intellectual capital based on 19 questions, met two requirements that are validity And the reliability that was realized before applying the survey.

According to the hypothesis; The management of knowledge is related to the intellectual capital of the teachers of the Network 05 - UGEL 03 Lima, 2016. Having found in conclusion a high relation between both variables and consequently a high correlation.

Recommending to every Educational Institution, periodic research, studies and statistical data collection to continue improving the positive aspects and to correct the negative.

Key words: knowledge, capital, intellectual, tacit, explicit, teachers.

## **Introducción**

En el Perú hay un déficit de profesionales con una adecuada formación y preparación pedagógica , que brinden un buen nivel de enseñanza , tomando en cuenta los últimos avances de la pedagogía , que van de la mano con las nuevas aplicaciones de metodologías y técnicas de enseñanza más eficientes, son contados los docentes que han logrado alcanzar un buen nivel de enseñanza , que cuentan con un buen capital intelectual producto de su experiencia profesional, su empatía y su capacidad para gestionar y expresar sus conocimientos.

De acuerdo a Edvinson y Malone, 1997. Es importante no olvidar que la globalización del mundo en que vivimos está produciendo una serie de cambios a nivel mundial en donde el conocimiento pasa a ser un elemento crucial en la empresa. En la actualidad, se ha de tener presente que gran parte de los conocimientos de una empresa residen en los denominados



activos intangibles. Para conseguir crear una ventaja competitiva las empresas han de contar con personal con competencias profesionales adecuadas, actitudes y agilidad intelectual, se han de poseer procesos de innovación permanente, fidelidad de la clientela, unas buenas relaciones entre los trabajadores, una buena tecnología organizacional, la capacidad de atraer y retener a los mejores profesionales, etc., a todos estos activos intangibles se les ha denominado comúnmente capital intelectual, y la mayoría de los estudios coinciden en que, a su vez, este concepto tiene tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional.

Con este trabajo se pretende identificar aquellas características de capital intelectual que garantizan el éxito en las empresas de un sector económico determinado, tomando en cuenta de manera especial el aporte del capital humano al capital intelectual. Si tomamos en cuenta todas las investigaciones, artículos y libros precedentes, pretendemos identificar una serie de indicadores generales del capital humano que ayuden en la tarea de las empresas a medir dicho capital y le sirvan de referencia en la gestión del capital intangible que poseen las organizaciones.

En los últimos tiempos se está dando la “Era” o “Sociedad del conocimiento”, se han producido vitales cambios en todos los ámbitos y sobre todo en los socioeconómicos y culturales. Uno de los ámbitos que se ha visto más afectado o marcado por estos cambios cognitiva profundos ha sido el económico, al saber gestionar nuestros conocimientos, incrementamos nuestras oportunidades. Hoy día el mundo empresarial, tomando en cuenta el desarrollo de las economías van sujetas, al que nos provee el sustento día a día, todo ello esta direccionado por el conocimiento o, lo que es lo mismo, por elementos de naturaleza intangible o más bien inmaterial y que nos dan ventaja ante nuestros compañeros de trabajo (ventaja competitiva) y nos ponen en un lugar principal ante la atenta mirada de nuestros jefes. Por consiguiente, las empresas del siglo XXI que deseen obtener éxito y ventajas competitivas, deben gestionar y desarrollar el capital intelectual, para lograr mejorar su rendimiento, producción y rentabilidad.

En este contexto, en los últimos años, si tomamos de referencia mediados del siglo XX en adelante, se detecta cómo se presenta un fenómeno de revalorización casi general de todas las grandes y pequeñas organizaciones, que cada vez más se va acentuando y va creciendo, tomando la importancia que ahora tiene, capital intelectual, el conocimiento puede medirse, por su valor de mercado, valor que puede multiplicar los activos intangibles de la empresa.

## **Antecedentes**

Tomando en cuenta lo que indica Soto, se considera a los antecedentes fuente importante de datos que se han conseguido en anteriores investigaciones, no solo nacionales e internacionales, en cuya realidad se ha aplicado una serie de métodos, técnicas, fundamentadas en bases teóricas, etc. Que ayudan a realizar nuevas investigaciones o ayuden a crear nuevos constructos para posteriores investigaciones.

### **Antecedentes Internacionales**

López (2012), en su tesis “Diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria”, cuyo objetivo es el diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión de conocimiento para un colegio de educación primaria. La metodología a usarse es el paradigma cualitativo, en la población se toma en cuenta los maestros y el personal que labora del colegio rural agrupado “Campos Góticos” Valladolid. Se tomó un muestreo no probabilístico, de selección intencional y el tamaño de la muestra se calculó mediante el procedimiento de “punto de saturación”, la muestra está formada por 43 maestros y 3 de personal laboral, por ser una muestra significativa es válida y confiable. Así como los datos obtenidos de ellas en los resultados, que se dio gracias a la recolección de datos con los diferentes instrumentos (cuestionarios, entrevistas, observaciones y discusión). Se concluye con respecto a su hipótesis que el colegio investigado no hay habito de que los integrantes de la comunidad educativa compartan sus conocimientos, es decir sus docentes no intercambian de manera habitual, cotidiana y sistemática su información personal ni sus conocimientos. Indica que la gestión del conocimiento en las instituciones escolares es un fenómeno poco investigado, de ahí la relevancia de analizar qué ventajas tendría su incorporación al ámbito educativo y a las organizaciones escolares. La opinión acerca de este trabajo es que ampliarse los estudios sobre el tema de gestión del conocimiento, sobre todo por la relevancia del conocimiento en los tiempos actuales y porque en las organizaciones educativas el conocimiento que se maneja por parte de los docentes debe ser las bases sólidas. Se hace mención que en los países latinoamericanos no hay muy desarrollo investigativo del tema gestión del conocimiento, situación que espero cambie con el paso de los años.

Martínez (2011) en su tesis “Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento en la cadena de suministro de la industria agroalimentaria”, manifiesta que en el siglo XXI la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones se basa en los activos de conocimiento y su gestión. En tal sentido, la gestión del conocimiento (GC) representa una estrategia que contribuye a mejorar el rendimiento y el desempeño de las cadenas de suministro de la

Industria Agroalimentaria (IAA). Sin embargo, la cuantificación y análisis de esta contribución sigue siendo objeto de estudio en el ámbito académico y empresarial, debido a la naturaleza intangible y poco estructurada de las variables vinculadas a la gestión del conocimiento (GC). El autor toma en cuenta para su investigación como es el funcionamiento de las empresas productoras de maíz, hace un estudio sobre su tecnificación y sobre todo el grado de manejo por parte del personal en lo referente a la gestión de sus conocimientos, lo que se busca es mejorar y aumentar la producción agroalimentaria.

Se coincide con el autor en que la gestión del conocimiento es uno de los pilares para un buen funcionamiento de Industria, empresa, organización e institución educativa, ampliar y mejorar la sostenibilidad y la producción de las mismas tomando en cuenta las necesidades del entorno que nos rodean que interactúan. Pero siendo este un campo en estudio novedoso, debido a su naturaleza intangible, se debe profundizar en su investigación para mejorar la productividad de las organizaciones empresariales y de toda clase de organización en diferentes ámbitos.

Según Aliaga (2015), en su tesis “capital intelectual y productividad laboral en el centro materno infantil – Santa Anita, 2015”. Cuyo objetivo general es determinar la relación entre el capital intelectual y la productividad laboral en el centro materno infantil – Santa Anita, 2015, para la realización de esta investigación se aplicó el método hipotético deductivo para la investigación, así como un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental, correlacional descriptivo y de corte transversal, se ha utilizado la fórmula probabilista aleatoria simple para hallar la muestra de 120 trabajadores, a los cuales se les ha aplicado el instrumento. Determinar la relación entre el capital intelectual y la productividad laboral en el centro materno infantil- Santa Anita, 2015. Se concluye que existe relación directa y significativa entre el capital intelectual y la productividad laboral en el centro materno infantil, como se demuestra con el resultado estadístico Spearman (sig. Bilateral  $.000 < .01$ ;  $Rho = .532$ ). Luego de la aplicación se arroja los resultados que hay una relación significativa entre el capital intelectual y la productividad. Los directivos y el personal que labora en dicho centro son conscientes de las carencias en cuanto a su mejoramiento de equipos e infraestructura, ya que a ser un centro donde se brinda atención ambulatoria es necesario contar con las herramientas adecuadas que presenten las condiciones de salubridad y se asegure la calidad de atención a sus pacientes.

## **Objetivo General**

Determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual de los docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016.

## **Metodología**

La metodología nos permite seguir una orientación con respecto a la investigación que se desee realizar, que enfoque y que datos se quieran o se puedan conseguir en un determinado estudio.

## **Tipo de estudio**

La investigación será de tipo básica Según Valderrama (2013) indica lo siguiente: “Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico, científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p.164)

Los estudios descriptivos según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80).

Sabino (2006), señala que, en las investigaciones descriptivas, su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de este modo, información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81)

Es decir, en la presente investigación, el grado de relación que existe entre las variables de estudio que son la gestión del conocimiento y el capital intelectual.

## **Diseño de estudio**

El diseño de la investigación será no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Tomando en cuenta a Valderrama (2013) que toma de referencia a Hernández (2010) indica sobre la investigación no experimental lo siguiente:

Es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después describirlos y analizarlos (p.67)

“La investigación es no experimental, los procedimientos más frecuentemente empleados son la observación y las diversas técnicas de análisis” (H. Daniel Dei, 2006, p. 66)

## **Población, muestra y muestreo**

### **Población**

La población se define Según Ñaupas y otros (2011) “la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación”. (p.183), del mismo modo Hernández, et al. (2010) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones que se deben establecer con claridad con la finalidad de delimitar los parámetros muestrales”. (p.239).

La población es de 137 docentes tomados de cinco colegios pertenecientes a la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016. Se ha tomado en cuenta a estas instituciones educativas, ya que cuentan con gran número de docentes. La distribución de la población que se tomara en cuenta para esta investigación es:

<b>Instituciones educativas nacionales</b>	<b>Muestra estratificada</b>		
<b>red 05 – UGEL 03</b>	<b>Población</b>	<b>Fh</b>	<b>de docentes</b>
I.E 1161	11	0.7445	8
I.E 0095 María Auxiliadora	16	0.7445	12
I.E 1150 Abraham Zea Carreon	39	0.7445	29
I.E 1157 Julio Cesar Tello	21	0.7445	16
I.E. Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	50	0.7445	37
<b>Total</b>	<b>137</b>		<b>102</b>

Fuente: Extraída de las instituciones educativas de la red 05

## Muestra

La muestra “es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta” (Hernández, et al 2006, p. 173). Para nuestro caso el tamaño de la muestra estará conformada por 102 docentes de la red 05- UGEL 03 Lima, 2016. La muestra probabilística referenciando a Hernández, et al (2014), todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las utilidades de muestreo / análisis. (p.175)

Para poder realizar la investigación se toma una parte de la población para poder realizar el estudio, utilizando las formulas correspondientes en el muestreo.

## Muestreo

Según Tamayo (1990), referenciado en Valderrama (2013) indica lo siguiente. “Es la selección de las subpoblaciones del tamaño muestral, a partir de los cuales se obtendrá los datos que servirán para comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis y extraer inferencias acerca de la población de estudio” (p.188)

Se aplica la fórmula de muestreo probabilístico aleatorio simple

Docentes: 137 Personas

Formula

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N-1) + z^2 PQ}$$

Dónde:

N= Tamaño de la población =

P = 0,50

$\alpha = 0.50$

$Z_{\alpha/2} = 1.96$

e = 0.05

$$\frac{(1.96)^2 (137) (0.5) (0.5)}{(0.01)^2 (136) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 102

Al aplicar la formula con una población de 137 docentes da como resultado 102 trabajadores.

### **Conclusión General:**

La gestión del conocimiento tiene relación con el capital intelectual de los docentes de la red 05 – UGEL 03 Lima, 2016. ( $r = 0,623^{**}$  y  $p = 0,000$ )

### **Discusión**

El objetivo de mi investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016. Los resultados de la presente investigación arrojaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,623, significa que existe una moderada relación positiva entre las variables gestión del conocimiento y capital intelectual, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula. Los encuestados manifiestan que la gestión del conocimiento tiene una tendencia hacia el nivel adecuado con el 90,2%. de aceptación.

### **Referencias Bibliográficas**

- Alama, E. (2010). Capital intelectual y ventaja competitiva. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Borda, N. (2014) en su tesis de maestría titulada: “*Gestión del conocimiento y productividad de los trabajadores del Ministerio de Cultura-Lima, 2014*” Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Bradley, K. (1997): «*Intellectual Capital and the New Wealth of Nations II*», *Business Strategy Review*, Vol. 8(4). Pp. 33-44.
- Brooking, A. (1997a): “*the Management of intellectual capital*”, *long Range Planning*. Vol. 30 Nro. 3, pp.364-365
- Bueno, E. (2005): «*Génesis, evolución y concepto del capital intelectual: Enfoques y modelos principales*», *Capital Intelectual*, nº 1, pp. 8-19.
- De Luna Noyola, A. (2008); *Capital humano*. México. Editorial Trillas.
- Edvinsson, L. y Malone, M.S. (1997); *Intellectual capital. Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*, Harper Collins Publishers, Inc., 1ª ed.
- Euroforum (1998): *Medición del capital intelectual*. Modelo intellec. Euroforum. Madrid. Documento obtenido en internet: [http://gestion del conocimiento.com/modelo\\_modelo\\_intelect.htm](http://gestion del conocimiento.com/modelo_modelo_intelect.htm) (marzo 2001).
- Hernández, Fernández y Baptista. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Best Seller. Mc Graw Hill. México.

- López, J. (2012). *Tesis doctoral “Diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria”*. Universidad de educación a Distancia (UNED) Madrid. España <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Jclopez/Documento.pdf>
- Martínez, M. (2011) *Tesis doctoral: “Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento en la cadena de suministro de la industria agroalimentaria”*. Universidad Politécnica de Madrid. España.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999); *La organización creadora del conocimiento*. Oxford University Press, Oxford, UK
- Ñaupás, H. y Otros. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá. Ediciones de la U.
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima: DIOGRAF