

## La gestión del conocimiento y el capital humano en los estudiantes de educación primaria de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2021

Yanet Jackelin Machuca Cabrera

[yjmachucac@unc.edu.pe](mailto:yjmachucac@unc.edu.pe)

Universidad Nacional de Cajamarca  
Cajamarca – Perú

Iván Alejandro León Castro

[ileon@unc.edu.pe](mailto:ileon@unc.edu.pe)

Universidad Nacional de Cajamarca  
Cajamarca – Perú

Jaime Llanos Bardales

[jllanosb@unc.edu.pe](mailto:jllanosb@unc.edu.pe)

Universidad Nacional de Cajamarca  
Cajamarca - Perú

### RESUMEN

El propósito de la investigación busca determinar si la gestión del conocimiento se relaciona con el capital humano que poseen los estudiantes de educación primaria de la Universidad Nacional de Cajamarca, primeramente, se da a conocer el estado de la gestión del conocimiento, posterior se muestra el capital humano de los estudiantes, la metodología empleada por su finalidad fue básica, no experimental descriptivo correlacional en una muestra a conveniencia de 59 estudiantes. Se diseñó un cuestionario para cada variable, validadas respectivamente. Del tratamiento de datos exhibimos que el 84.7% de los estudiantes (50) gestionan regularmente su conocimiento, de esto se desglosa que gestionan regularmente la información (83.1%), transforman regularmente el conocimiento (69.5%), gestionan medianamente el conocimiento para su aprendizaje resultante (74.6%) y sienten satisfacción media por el conocimiento generado (74.6%). En tanto, el 72.9% de los estudiantes (43) poseen un capital humano medio, evidenciándose que emplean regularmente valores y actitudes (66.1%), demuestran regularmente sus aptitudes (57.6%) y se infiere que demuestra regularmente sus capacidades (62.7%). Finalmente, con un  $Rho = 0.634$ , se indica que existe una correlación positiva alta significativa, indicándose que la gestión del conocimiento se relaciona con el capital humano.

**Palabras clave:** *gestión del conocimiento; capital humano; educación primaria.*

Correspondencia: [jllanosb@unc.edu.pe](mailto:jllanosb@unc.edu.pe)

Artículo recibido: 28 abril 2022. Aceptado para publicación: 15 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Machuca Cabrera, Y. J., León Castro, I. A., & Llanos Bardales, J. (2022). La gestión del conocimiento y el capital humano en los estudiantes de educación primaria de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1893-1905. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2340](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2340)

## Knowledge management and human capital in primary education students at the National University of Cajamarca, 2021

### ABSTRACT

The purpose of the research is to determine if knowledge management is related to the human capital possessed by the students of primary education of the Universidad Nacional de Cajamarca, first, the state of knowledge management is made known, then the human capital of the students is shown, the methodology used for its purpose was basic, non-experimental descriptive correlational in a convenience sample of 59 students. A questionnaire was designed for each variable, validated respectively. From the data processing we show that 84.7% of the students (50) regularly manage their knowledge, from this it can be broken down that they regularly manage information (83.1%), regularly transform knowledge (69.5%), moderately manage knowledge for their resulting learning (74.6%) and feel medium satisfaction for the knowledge generated (74.6%). Meanwhile, 72.9% of the students (43) have medium human capital, showing that they regularly employ values and attitudes (66.1%), regularly demonstrate their aptitudes (57.6%) and it is inferred that they regularly demonstrate their abilities (62.7%). Finally, with an  $Rho = 0.634$ , there is a significant high positive correlation, indicating that knowledge management is related to human capital.

**Keywords:** *knowledge management; human capital; primary education*

## 1. INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento en las instituciones educativas es un fenómeno del que se está tomando conciencia en forma reciente y del que aún no se puede hablar como un campo de conocimiento y práctica ya constituido. De ahí la relevancia de analizar en qué contexto y con qué propósitos se origina históricamente, y cómo se incorpora al ámbito educativo y a las organizaciones educativas. Menciona Grant en 1995 que la gestión del conocimiento se centra en analizar los recursos y las capacidades de las organizaciones como base para formular estrategias, indica también que, se basa en el aprendizaje organizativo (clústeres de conocimiento) analizando el capital intelectual como activo intangible, de este se estudia al capital humano específicamente, basándose en la información, el aprendizaje y el conocimiento. Bueno y Salvador (2000) analizan las perspectivas sobre dirección del conocimiento y capital intelectual, haciendo mención que la espiral del conocimiento no es un proceso lineal y secuencial, sino exponencial y dinámico, que parte del elemento humano y de su necesidad es contrastar y validar sus ideas y premisas. De esta forma, el individuo a través de la experiencia crea conocimiento tácito, que conceptualiza, convirtiéndolo en explícito individual. En tanto, en el ámbito educativo como dice Jama (2019), la gestión del conocimiento es una tarea que con prioridad que deben atender las universidades siendo necesario la planificación y la organización; acorde a la necesidad que impuso el mercado de informatizar sistemas, integrar profesores y orientar el aprendizaje para incorporar la computadora trajo un nuevo diseño organizacional, obviamente, en pequeñas acciones, en programas de calidad, reformulaciones y materiales didácticos, sistemas internos de gerenciamiento y otros. Este cambio, inserta una dinámica informacional, donde se voltea las viejas cuestiones: el profesor cada vez más facilitador y con serios problemas en su estructura de trabajo, asume el papel de promotor de la información y el conocimiento, lidia con la tecnología y discute nuevas formas de crear y transmitir conocimiento, mediante el cual se puede obtener beneficios y progreso en la adquisición de nuevas competencias y habilidades.

Por su parte Bautzer (2010), muestra una reflexión sobre la gestión del capital intelectual y su impacto en las organizaciones de educación superior dando énfasis a la importancia de la gestión del capital intelectual, también capital humano, como ventaja competitiva en la construcción de las organizaciones de educación superior, y sobre la gestión de

conocimiento y sus posibilidades en la formación del pensamiento social. Por otro lado, Mosquera (2011), muestra resultados de su estudio sobre gestión del capital intelectual en instituciones de educación superior, en el personal administrativo, centrándose en los factores productivos de la nueva era del conocimiento. Manifiesta pues que con la adopción de un modelo combinado es posible dar un direccionamiento estratégico a la gestión del capital humano, integrando la visión, la estrategia y las competencias de las instituciones de educación superior. Ramírez (2011), contextualiza la información sobre capital intelectual y pone de manifiesto la importancia estratégica de los recursos intangibles en la actual economía del conocimiento. Describe así que, las instituciones están preocupadas por identificar indicadores adecuados para medir sus activos intangibles como el capital humano (talentos y habilidades), un tipo de capital que se soporta en el conocimiento tácito, en la gestión de talentos y en las competencias esenciales y complementarias. A esto complementan Careaga, Benassi, & Sepulveda (2013) al aplicar y estudiar el comportamiento de un modelo de gestión del conocimiento, con el propósito de caracterizar y analizar las relaciones interculturales, destinada a la creación y transferencia del conocimiento, propiciando la colaboración a través de redes de colaboración de gestores de conocimiento.

Linares, Piñero, Rodríguez, & Pérez (2014), deducen que hoy una verdadera necesidad es elevar la actividad de gestión del conocimiento e integrarla a la gestión de proyectos para mejorar el desarrollo de equipos de proyectos informáticos con la finalidad de retener el conocimiento de los profesionales, capturar y compartir buenas prácticas, facilitar la formación y el aprendizaje organizacional. Careaga, Avendaño, & Quiroga (2009) manifiestaban que se debe integrar tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para innovar y mejorar la calidad de la educación, requiere considerar modelos epistemológicos que orienten las nuevas formas de enseñar y de aprender. Precisan asociar integración curricular de TIC con nociones de gestión del conocimiento para agregar valor al uso de tecnologías en las aulas. Muestra entonces las tres experiencias de investigación y desarrollo (I+D) que se suma a la innovación. El conocimiento en una organización es tan importante como los beneficios económicos; cada colaborador realiza actividades en las que las técnicas y destrezas para desarrollar su labor son únicas, implícitas a su conocimiento y no son conocidas por los demás miembros convirtiéndose esto en una debilidad, entonces el aprendizaje organizacional debe adoptarse como un

modelo para organizar nuestro tiempo, trabajo y vida de nuestras instituciones (Páez, 2010).

Yupanqui (2022), menciona actualmente que la gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional, más aún en las Universidades, Entiéndase a la Gestión del Conocimiento como el proceso constante de identificar, encontrar, clasificar, proyectar, presentar y usar de un modo más eficiente el conocimiento, de forma que mejore y permita tener ventajas competitivas (Nieves & León, 2001). Se distinguen entre dos tipos de conocimientos: conocimiento explícito y tácito. El primero es el que dentro de la organización tiene establecidas las fórmulas por las cuales se puede transmitir a otras personas. El conocimiento tácito, es aquel que toda organización tiene, pero que no queda plasmado ni registrado en lugar alguno, estando totalmente ligado al grupo de personas que componen la organización en cada momento según Bustelo y Amarilla (2001). Así pues, el conocimiento disgrega un tipo de conocimiento más amplio que va desde el tácito, cognitivo, técnico, explícito, individual, social, declarativo procedimental, casual, condicional relacional hasta alcanzar el conocimiento pragmático. Por su parte la gestión del conocimiento en la Educación está presente en la sociedad del conocimiento, en la sociedad del aprendizaje, o de la economía del conocimiento; también en la educación abierta y el aprendizaje virtual. Ahora bien, la gestión del conocimiento en la educación se define como el proceso que continuamente asegura el desarrollo y aplicación de todo tipo de conocimientos de valor en un centro educativo para mejorar su rendimiento y resultados, así como sus ventajas competitivas. Sallis & Jones (s.f.) indica que abarca la gestión de la información, transformación de la información en conocimiento, gestión del aprendizaje resultante y satisfacción por el conocimiento generado.

En tanto, el capital intelectual según Bueno (2001) comprende el conjunto de capacidades, destrezas y conocimientos de las personas. El capital humano, según Torres (2009), integra el conocimiento, educación, formación, escolaridad, entrenamiento, talento, experiencias, habilidades, competencias, capacidades, salud, calidad de trabajo de los individuos, que les ayudan a ser creativas, productivas, mejorar su salario, incrementar su nivel de bienestar y que a su vez pueden ayudar en la eficiencia, productividad, economía y competitividad de las empresas e instituciones. Por tanto, se concibe que capital humano es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada,

tecnología organizacional, relaciones con el exterior y destrezas profesionales que dan a un centro educativo una posición de prestigio en el contexto y en resultados. Es acerca de cómo dejar que el conocimiento de la organización trabaje para ella y pueda crear valor. Y sus dimensiones a ser evaluadas son Valores y Actitudes (Ser + Estar), que comprende el Compromiso, Automotivación, Satisfacción, Sociabilidad, Adaptabilidad, Creatividad del estudiante; Aptitudes (Saber), que abarca la Educación, Formación Especializada, Formación Interna, Experiencia, Desarrollo Personal de los estudiantes; y Capacidades (Saber Hacer) que incluye Aprendizaje, Colaboración (Trabajo en Equipo), Investigación, Liderazgo que poseen los estudiantes.

## 2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

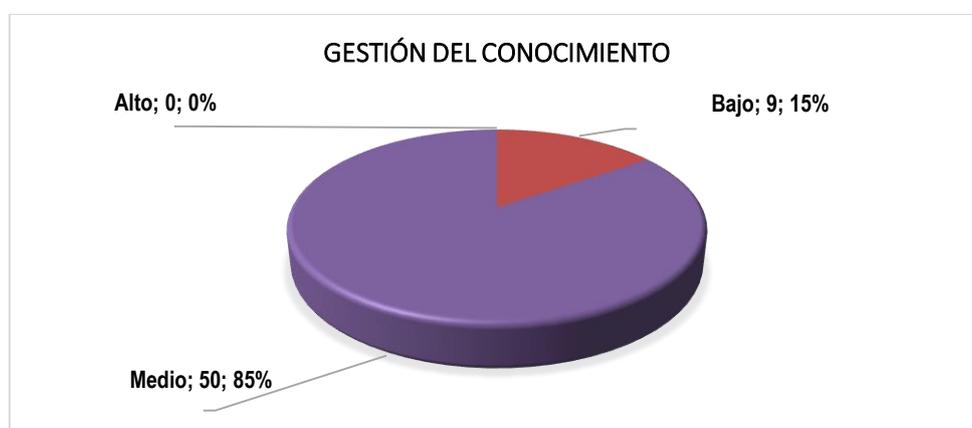
La unidad de análisis lo integraron cada uno de los estudiantes de Educación Primaria de la Universidad Nacional de Cajamarca, siendo una población de: 254 estudiantes matriculados en el año 2021. De estos se eligió una muestra que fue por conveniencia a 59 estudiantes cuyo año de ingreso fue 2019, 2020 y 2021.

La metodología comprendió por su finalidad el tipo de investigación básica, no experimental, que correspondió a un diseño descriptivo transversal correlacional. Empleándose para ello el método hipotético deductivo, como dice Hernández et al. (2014), este método obliga a los investigadores a combinar la reflexión racional (hipótesis-deducción) con la observación de la realidad (observación-verificación). Se empleó dos cuestionarios, diseñados y validados.

## 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Gestión del conocimiento

**Figura 1.** Gestión del conocimiento en los estudiantes



Se interpreta, que, de 59 estudiantes, 9 estudiantes demuestran un nivel bajo de gestión del conocimiento, en tanto 50 estudiantes que representa que son la mayoría

demuestran un nivel medio de gestión del conocimiento. Esto se refleja que medianamente conocen cómo gestionar la información que perciben y reciben, asimismo medianamente intentar generar nuevo conocimiento transformando esta información recibida, por su parte medianamente saber gestionar el nuevo conocimiento generado, después de, habiéndolo transformado una vez percibido, adoptándolo dentro de su aprendizaje resultante. Y, por último, los estudiantes demuestran sentirse satisfechos dado que sienten plenitud media cuando generar nuevo conocimiento, y, sobre todo, si saben o intentan emplearlo en la solución de necesidades venideras.

**Figura 2.** *Gestión de la Información por parte del estudiante*



Se da a conocer que, de los estudiantes, 7 de ellos gestionan la información muy bajo, en tanto, la mayoría que son 43 saben gestionar medianamente la información, y solo 3 estudiante gestionan altamente la información de manera correcta. Estos resultados se reflejan debido a que no saben cómo crear conocimiento, y/o carecen de esta noción, esto conlleva a ser difícil esta etapa, como categorizar y simplificar la información adquirida.

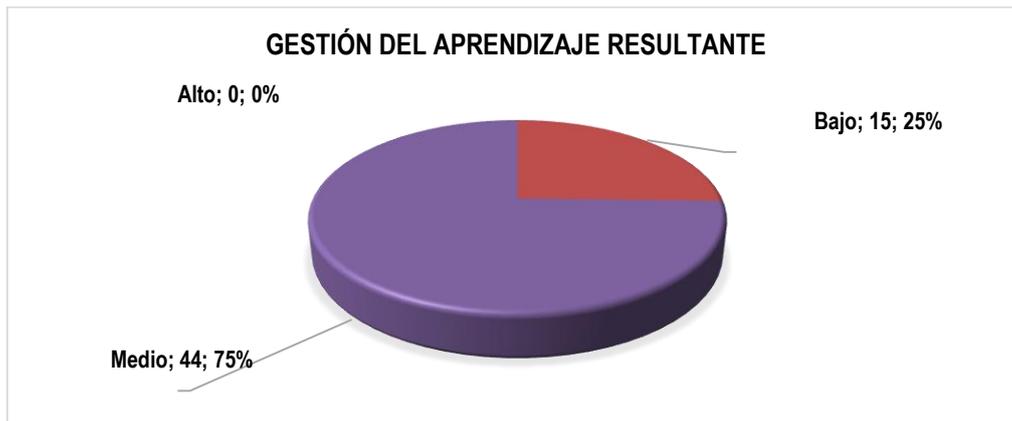
**Figura 3.** *Transformación de la información en conocimiento por parte del estudiante*



Se dejar ver que 18 estudiantes presentan nociones bajas al momento de transformar la información en nuevo conocimiento, en tanto 41 estudiantes que son la mayoría

evidencian que si conocen medianamente como transformar la información y generar conocimiento nuevo. Estos resultados reflejan que existen una lentitud en la asimilación de la información y ello conlleva a que no se preste de manera inmediata un mecanismo transformador de esta información en nuevo conocimiento para presentar ideas innovadoras, dado que la transformación es muy lenta.

**Figura 4.** Gestión del aprendizaje resultante por parte del estudiante



Los estudiantes reflejan, 15 de ellos gestiona a nivel bajo el conocimiento nuevo generado, pero presentan carencia al momento de darle uso, no obstante, 44 estudiantes medianamente intentan gestionar el nuevo conocimiento generado y ya tienen más nociones como saber usar este nuevo conocimiento. Dichos resultados, son reflejo de que el estudiante no sabe cómo compartir este conocimiento, por el motivo de que su aprendizaje resultante presenta conocimiento tácito, y al estudiante le resulta muy difícil convertirlo en conocimiento explícito, conllevando a una demora en aplicar este nuevo conocimiento.

**Figura 5.** Satisfacción por el conocimiento generado del estudiante

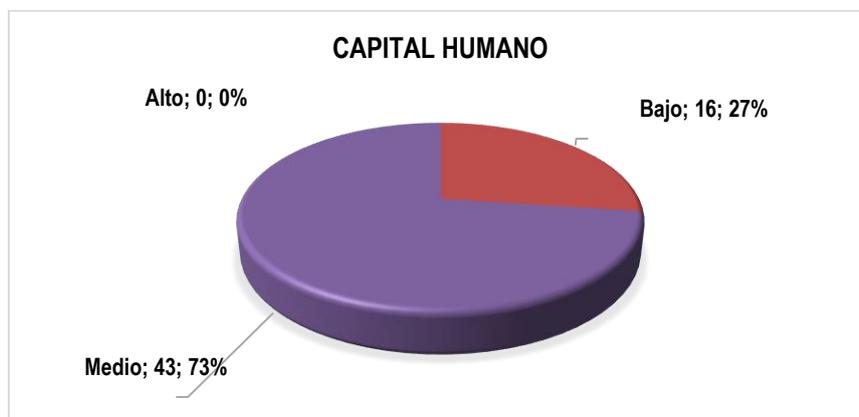


Finalmente, se refleja de los estudiantes, 9 de ellos siente baja satisfacción por el conocimiento generado o nuevo dado que no saber cómo usarlo, así pues, la mayoría de

estudiantes que son 44 de la muestra de estudio, reflejan tener una satisfacción media cuando han logrado generar nuevo conocimiento, no obstante, no saben muy cómo usarlo y/o emplearlo. Por último, al menos, 6 estudiantes dan muestra de sentirte satisfacción plenamente por generar y aportar con nuevo conocimiento, por tanto, siente y saber cómo emplearlo en la solución de nuevas necesidades. Esto acompaña, que la creatividad de los estudiantes no siempre les genera satisfacción dado que no siempre una persona es innovadora, pero con esfuerzo puede desarrollar parte de esta capacidad.

### Capital Humano

*Figura 6.* Capital humano en los estudiantes



Se exhibe que, de 59 estudiantes, 16 estudiantes evidencian tener un capital humano al menos bajo, por su parte, la mayoría que son 43 estudiantes demuestran poseer un capital humano bajo, dado que saber emplear medianamente los valores y actitudes, asimismo sus aptitudes les permiten crecer y por último son medianamente capaces de hacer y/o solucionar alguna dificultad.

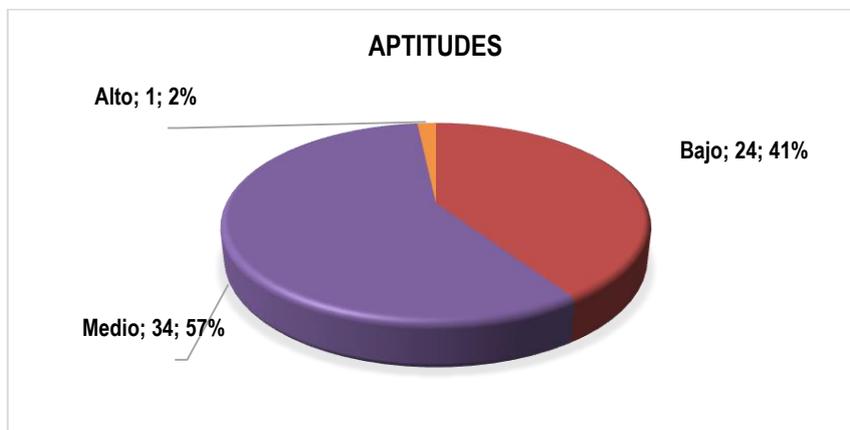
*Figura 6.* Valores y actitudes estudiante



Los estudiantes, muestran valores y actitudes, 20 de ellos bajo dado que no siempre el docente le motiva en aula, la mayor parte se del tiempo hace un esfuerzo por

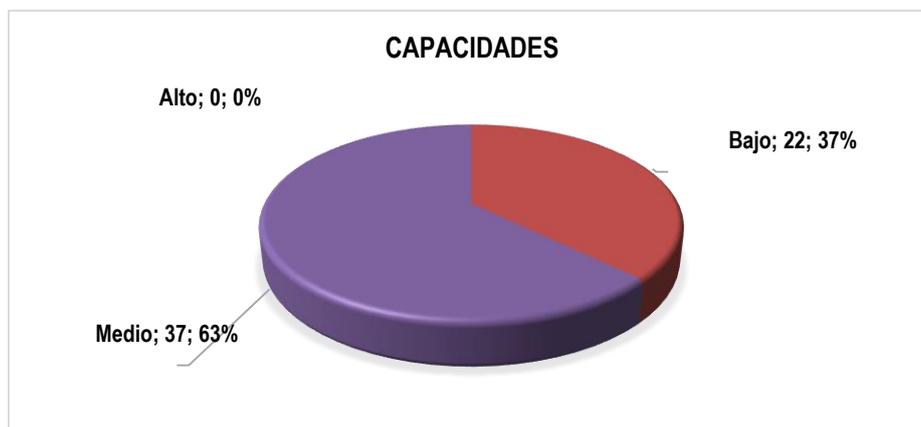
automotivarse a fin de satisfacer su necesidad de aprender, en tanto, 30 de ellos muestran sus valores y actitudes medianamente, esto gran parte a sus propios principios que manejan y se adaptan con mayor agilidad a las situaciones.

**Figura 6.** Aptitudes del estudiante



Los estudiantes, 24 de ellos demuestran una aptitud baja cuando se enfrentan a los problemas, en tanto 34 de ellos, las aptitudes que demuestran son medianamente debido a que aprovechan los aprendizajes que poseen, pero al menos un estudiante, ha demostrado que sus aptitudes son altas frente a los problemas y su aprendizaje se realiza debido a sus experiencias adquiridas durante su formación personal y universitaria.

**Figura 6.** Capacidades del estudiante



Por otro lado, 22 estudiantes del total despliegan sus capacidades, presentan carencia al momento de identificar las causas de los problemas, no obstante otros 37 estudiantes despliegan sus capacidades medianamente, esto debido a que sus valores, actitudes y aptitudes les permiten afrontar las dificultades de una nueva perspectiva y esto acompañado de sus experiencias y conocimientos adquiridos y que van transformando, dado que van equilibrando fortalezas y debilidades en cada una de sus habilidades que

poseen, que les permiten afrontar de una mejor manera la aparición de nuevos problemas.

### Tabla de contingencia entre gestión del conocimiento y capital humano

**Tabla 1**

*Tabla de contingencia entre niveles de gestión del conocimiento y capital humano*

		Capital Humano				Total	
		Bajo	%	Medio	%		%
Gestión del	Bajo	9	15,3%	0	0,0%	9	15,3%
Conocimiento	Medio	7	11,9%	43	72,9%	50	84,7%
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>27,1%</b>	<b>43</b>	<b>72,9%</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Matriz de datos.

Como se visualiza en la tabla, en términos del grupo que constituyó la muestra, se tiene certeza de una mayor concentración de casos en el nivel medio, el cual representa la mayor cantidad, 43 estudiantes dan a conocer que, si la gestión del conocimiento ostenta un nivel medio, por tanto, el capital humano que presentan los estudiantes será de nivel medio. Además, se indica que, si el nivel de gestión del conocimiento es bajo, nivel de capital humano también será bajo. Se infiere por tanto que existe una relación directa como se evidenciará al validar la hipótesis.

Previamente, se ha evaluado la normalidad de datos con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para datos mayores a 50 individuos, dicho estadístico indica valores inferiores a 0.05, por tanto, se da concluye que los datos no son normales, prefiriendo así la prueba de correlación Rho de Spearman para datos no paramétricos.

**Tabla 2**

*Correlación entre gestión del conocimiento y capital humano*

		Capital Humano
Rho de	<b>Gestión del</b>	Coeficiente de correlación
		<b>,634**</b>
Spearman	<b>Conocimiento</b>	Sig. (bilateral)
		<b>,000</b>
		N
		<b>59</b>

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

Se extrae de la tabla un valor de 0.634\*\*, el cual según Hernández et al. (2014), indica que existe una correlación directa y positiva media entre la gestión del conocimiento y el capital humano de los estudiantes.

Posterior, al analizar la significancia = 0.00, y asimismo la prueba del estadístico exacto de Fisher, se concluye que el capital humano de los estudiantes de Educación Primaria depende de la gestión del conocimiento de la Universidad Nacional de Cajamarca, siendo más específico dentro de la Facultad de Educación.

#### 4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

Los estudiantes, dan a conocer que la gestión del conocimiento presenta un nivel medio, debido a que medianamente se gestiona la información, se transforma esta información en nuevo conocimiento, se gestiona el aprendizaje resultante, finalmente los estudiantes presentan mediana satisfacción al generar nuevo conocimiento.

Se exhibe en los estudiantes que el capital humano que poseen se aprovecha a nivel medio, esto debido a que los valores y actitudes, así como sus aptitudes, no se logran explotar en gran manera para desarrollar y aprovechar las capacidades que poseen.

Se evidencia así que la gestión del conocimiento se relaciona directamente con el capital humano y es indispensable desarrollarlo para potenciar el capital humano de los estudiantes en esta nueva era del conocimiento.

#### 5. LISTA DE REFERENCIAS

- Bautzer, D. (2010). La gestión del capital intelectual y su impacto en las organizaciones de educación superior. (Redalyc.org, Ed.) *Innovación Educativa*, 10(51), 15-21.
- Bueno, C. E., & Salmador, S. M. (2000). *Perspectivas sobre dirección del conocimiento y capital intelectual*. Madrid, España: Instituto Universitario Euroforum Escorial.
- Bustelo, C., & Amarilla, R. (2001). *Gestión del conocimiento y gestión de la información*. INFORAREA S.L., 226-230.
- Careaga, M., Avendaño, A., & Quiroga, E. (2009). Observatorio virtual basado en un modelo pedagógico de gestión del conocimiento para innovar en Educación. *Innovación Educativa*, 9(47), 73-90.
- Careaga, M., Benassi, C., & Sepulveda, E. (2013). *Aplicación de un Modelo Pedagógico de Gestión del Conocimiento para la interculturalidad en escuelas*. Nuevas Ideas en Informática Educativa TISE, 4.
- Edvinsson, L. (2000). *El capital intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Madrid: Gestión.
- Grant. (1995). *Teoría de recursos y capacidades*.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Jama, V. (2019). *Gestión del conocimiento y su incidencia en el capital intelectual de las instituciones de educación superior de la zona 4 del Ecuador, desde el año 2013 – 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10332>
- Linares, N., Piñero, Y., Rodríguez, E., & Pérez, L. (2014). Diseño de un modelo de Gestión del Conocimiento para mejorar el desarrollo de equipos de proyectos informáticos. *Revista Española de Documentación Científica*, 37(2), 14.
- Nieves, Y., & León, M. (2001). *La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones*. ACIMED, 9(2):121-86.
- Páez, J. P. (2010). *Gestión del conocimiento, a partir de la revisión teórica y empírica de experiencias organizacionales y empresariales*. Poliantea, 185-199.
- Ramírez Corcoles, Y. (2011). *El Capital Intelectual en las Instituciones de Educación Superior*.
- Sallis, E., & Jones, G. (s.f.). *Modelo de Gestión de conocimiento de Sallis y Jones*.
- Yupanqui, M. (2022). *Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77063>