



FACULTAD DE ADMINISTRACION

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA
INNOVADORA DE LA GERENCIA DE PROYECTOS INMOBILIARIOS Y
SOCIALES FONDO MI VIVIENDA S.A.

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con
mención en Administración Pública

Autora

Periche Vega, Brenda Georyeth

Asesor

Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo

ORCID: 0000-0001-7217-0576

Jurado

Zevallos de las Casas Luisa Ines

Castillo Avila, Santos Mariano

Carpio Hinojosa, Rafael Gino

Lima - Perú

2025

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA INNOVADORA DE LA GERENCIA DE PROYECTOS INMOBILIARIOS Y SOCIALES FONDO MI VIVIENDA S.A

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | es.slideshare.net Fuente de Internet | 1% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 3 | www.coursehero.com Fuente de Internet | 1% |
| 4 | www.slideshare.net Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Paez, Maria Angelica Malaver Chaparro, Yelmi Paola. "Diseño e implementación de un modelo de gestión del conocimiento para el proceso logístico del área de proyectos de la Universidad Libre", Universidad El Bosque (Colombia) Publicación | 1% |
| 6 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante | <1% |
| 9 | biblioteca.iplacex.cl Fuente de Internet | <1% |



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA
INNOVADORA DE LA GERENCIA DE PROYECTOS INMOBILIARIOS Y
SOCIALES FONDO MI VIVIENDA S.A.

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración con mención en
Administración Pública

Autora:

Periche Vega, Brenda Georyeth

Asesor:

Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo

(ORCID: 0000-0001-7217-0576)

Jurado:

Zevallos de las Casas Luisa Ines

Castillo Avila, Santos Mariano

Carpio Hinojosa, Rafael Gino

Lima-Perú

2025

Índice

| | |
|--|----|
| Resumen | 3 |
| Abstract..... | 4 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| 1.1. Descripción y Formulación del Problema..... | 6 |
| Problema General | 7 |
| Problemas Específicos..... | 7 |
| 1.2. Antecedentes..... | 7 |
| Antecedentes Nacionales..... | 7 |
| Antecedentes Internacionales | 8 |
| 1.3. Objetivos..... | 12 |
| Objetivo General | 12 |
| Objetivos Específicos | 12 |
| 1.4. Justificación | 13 |
| Justificación teórica:..... | 13 |
| Justificación práctica: | 13 |
| Justificación metodológica: | 13 |
| 1.5. Hipótesis | 14 |
| Hipótesis general | 14 |
| Hipótesis específicas | 14 |
| II. MARCO TEORICO | 15 |
| 2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación | 15 |
| 2.1.1. Definición de Gestión del Conocimiento | 20 |
| 2.1.2. Aprendizaje Organizacional..... | 21 |
| 2.1.3. Fuentes de Aprendizaje Organizacional..... | 22 |
| 2.1.5. Cultura Organizacional | 24 |
| 2.1.6. Modelos de Gestión del Conocimiento | 24 |
| III. METODO | 28 |
| 3.1 Tipo de investigación..... | 28 |
| 3.2 Ámbito temporal y espacial | 28 |
| 3.3 Variables | 28 |
| Variable Independiente..... | 28 |
| Variable Dependiente | 28 |
| 3.4. Poblacion y Muestra | 29 |
| 3.5. Instrumentos | 29 |
| 3.6. Procedimientos | 29 |
| 3.7. Análisis de datos | 30 |
| IV. RESULTADOS | 31 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 43 |
| VI. CONCLUSIONES | 45 |
| VII. RECOMENDACIONES | 47 |
| VIII. REFERENCIAS | 49 |
| IX. ANEXOS..... | 53 |

Resumen

Tuvo como objetivo: determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales del Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023. Método: el tipo de investigación es básico; nivel de la investigación: descriptiva y explicativa. Diseño de la investigación: no experimental, la población fue conformada por 45 personas de la Gerencia de Proyectos Inmobiliarios y Sociales del Fondo Mi Vivienda S.A., el instrumento aplicado fue el cuestionario; se recolectaron datos, elaboraron las tablas y fueron analizadas. Resultados: los datos obtenidos revelan un consenso notable entre los encuestados, sugiriendo que la gestión del conocimiento es un pilar fundamental en la creación de una cultura innovadora. La mayoría de los participantes manifestaron que la implementación de estrategias de gestión del conocimiento propicia un ambiente propicio para la innovación. Conclusiones: la gestión del conocimiento emerge como un fundamento esencial para la innovación, permitiendo a la organización adaptarse y prosperar en un entorno competitivo. La interacción y colaboración entre los empleados, facilitadas por la gestión del conocimiento, generan sinergias que potencian la creatividad y el desarrollo de ideas innovadoras.

Palabras claves: gestión del conocimiento, ideas innovadoras, creatividad.

Abstract

Its objective was: To determine the influence of knowledge management on the innovative culture of real estate and social project management Fondo Mi Vivienda S.A. -2023. Method: the type of research is basic, Level of research: descriptive and explanatory Research design: non-experimental, the population was made up of 45 Real Estate and Social Project Management of Fondo Mi Vivienda S.A, the instrument applied was the questionnaire, the data were collected, prepared and analyzed. Results: The data obtained reveal a notable consensus among those surveyed, suggesting that knowledge management is a fundamental pillar in the creation of an innovative culture. The majority of the participants stated that the implementation of knowledge management strategies fosters an environment conducive to innovation. Conclusions: Knowledge management emerges as an essential foundation for innovation, allowing the organization to adapt and prosper in a competitive environment. Interaction and collaboration between employees, facilitated by knowledge management, generate synergies that enhance creativity and the development of innovative ideas.

Keywords: knowledge management, innovative ideas, creativity.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento es una nueva disciplina, cuyo foco selectivo está en organizaciones, cuya naturaleza y características esta entre la diversidad de cosas, las cuales, están correlacionadas a dos grandes problemas: 1- a nivel conceptual y el otro a nivel pragmático.

En cuanto al 1er. Nivel, visto desde el punto de vista académico, lo que trae consigo una conceptualización confusa lo que imposibilita un desarrollo viable de la misma. En cuanto al 2do. nivel que nos permita conducirnos a lo más pragmático posible, partiendo en forma indirecta del aspecto conceptual visto como un problema, por lo tanto, no habiendo lugar a establecer toda una metodología viable para ello, reconocida por investigadores al respecto y además establezca los instrumentos y normativas para lograr desarrollar una corriente y un programa de gestión del conocimiento al interior de las organizaciones.

Cuyo objetivo principal de este trabajo es lograr alcanzar una solución a estos problemas mencionados y, transversalmente demostrar y puntualizar dentro de la gestión del conocimiento una importante y una gran dimensión documental y que pueda ser viable y utilizarse en un primer plano.

Según Gorey y Dobat, (1996), recientemente y desde diversos escenarios, se está defendiendo la idea, de que es posible distinguir con claridad tres épocas o etapas dentro del desarrollo de la historia de la humanidad: la era agrícola, la era industrial y la era del conocimiento.

De una manera gradual, se ha ido dejando de lado, la era industrial, para arribar a un nuevo escenario o época de la historia de la humanidad, que se conoce como la era del conocimiento, por lo cual, acá, el activo conocimiento pasa a ser exclusivamente el principal activo económico y los activos capital-trabajo y el activo tierra, se confirma su descenso.

La gestión del conocimiento, es la disciplina que se ocupa de diseñar e implementar un sistema, siendo su objetivo el de poder identificar, capturar y compartir en forma sistemática el conocimiento que tiene que ver con las organizaciones, de tal manera, que este conocimiento genere valor para estas organizaciones.

De lo vertido a partir de estas definiciones rescatamos, entre otros aspectos, por lo menos dos conceptos clave: el de organización y el de valor para las organizaciones. Por lo que, si uno de los objetivos de una organización (por ejemplo, una organización como es el Fondo Mi Vivienda S.A, que gestiona Proyectos Inmobiliarios y sociales a partir de su gerencia), entonces para esta organización convertir en valor el conocimiento destinado a ello, se trata en lograr que se gestione el conocimiento e impacte en la cultura innovadora y así pueda ayudar de tal manera, a que surjan muchos y mejores proyectos en esa organización de carácter social.

Asimismo, analizar cómo la gestión del conocimiento influenciará en la cultura innovadora a partir de una diversidad de ideas, lo cual permita conducirnos a un proceso de innovación cuyo movimiento continuo y de aplicación hacia una nueva forma de pensar sobre las diversas actividades a realizar bajo el concepto abierto de innovación, teniendo en cuenta el avance de la tecnología y las necesidades de la Gerencia de Proyectos Inmobiliarios y Sociales Fondo Mi Vivienda S.A, periodo 2023.

Conduciéndonos a un nuevo tipo de gestión del conocimiento.

1.1. Descripción y Formulación del Problema

Actualmente pocas organizaciones fomentan la gestión del conocimiento, y que influyan en una cultura innovadora en pro del desarrollo de proyectos de carácter inmobiliario y social como el Fondo Mi Vivienda. Ya que es un proceso que usa técnicas para realizar una buena gestión, capturar, organizar, almacenar el conocimiento con respecto a una cultura de innovación que eleve los estándares de estos proyectos.

Con frecuencia, la entidad carece de las tecnologías informáticas esenciales que posibiliten contar con instrumentos que respalden la administración del saber y su impacto en la cultura innovadora, así como en la dirección de proyectos de índole social. Basado en la recopilación, la transferencia, la salvaguarda y la gestión metódica de la información, junto con los sistemas concebidos para optimizar el uso de ese conocimiento, aludiendo a las herramientas y técnicas destinadas a preservar la información y facilitar una adecuada toma de decisiones.

- Problema General

¿De qué forma una correcta gestión del conocimiento influenciará en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A.- 2023?

-Problemas Específicos

¿De qué manera se establece la influencia estratégica de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023?

¿Cómo determinar la influencia instrumental de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023?

¿De qué manera influye el comportamiento de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023?

1.2. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Según Mayo Andrew y Lank (2000), En un ser inteligente es capaz de adoptar cambios con mayor rapidez, lo que implica un enfoque sistémico en el que elementos intangibles como

el autocontrol, las visiones mentales y los modelos conceptuales compartidos son fundamentales. La fusión de estilos de aprendizaje y una infraestructura de apoyo son complementos esenciales para la implementación de un proyecto de gestión del conocimiento para gestionar los procesos dinámicos de los sistemas de innovación.

La esencia radica en el espíritu emprendedor, que se aplica a cualquier tarea que requiera dinamismo organizacional, ya sea un proyecto social encaminado a mejorar las condiciones económicas de grupos sociales. El factor estratégico para el éxito radica en el conocimiento y la forma en que lo integramos en la realidad en constante cambio. Otro aspecto crucial en estas organizaciones es que el éxito no significa “no cometer errores”, sino la rapidez con la que se corrigen los errores.

Según Nonaka y Takeuchi, (2005), Una organización que genera conocimiento es capaz de producir saber nuevo, internalizarlo e integrarlo en un proceso de innovación exitoso a través de una espiral continua de creación de nuevas dimensiones, a partir de la gestión de un conocimiento renovado que se incorpora a sus procesos, productos, servicios y sistemas.

Internacionales

En la guía de Quijano y Yepes (2020) existe una conexión estrecha entre la gestión del conocimiento y la innovación, ya que son procesos interdependientes. Para desarrollar un proceso innovador eficaz en una entidad pública, es crucial contar con una gestión del conocimiento adecuada, lo que permite una comprensión sistémica del problema o desafío de innovación a abordar. La innovación debe generar nuevo conocimiento estratégico orientado hacia el valor público, contribuyendo así a mejorar la gestión y el rendimiento. Además, la innovación genera saber nuevo que asegura mejores prácticas en la gestión pública, siendo el conocimiento esencial para implementar soluciones innovadoras.

En la revista de Farfán y Garzón, (2006) destacan que se requieren siete actividades para administrar el conocimiento: (i) Generar conocimiento a partir de operaciones internas o

grupos de investigación. (ii) Acceder a fuentes de información internas y externas. (iii) Transferir conocimiento antes de su uso formal, mediante capacitación o socialización. (iv) Representar el conocimiento a través de reportes y presentaciones. (v) Inmersión en el conocimiento de procesos y sistemas. (vi) Validar el conocimiento actual. (vii) Facilitar estos procesos mediante una cultura que valore y comparta el conocimiento. Según Drucker (2002), la administración de una empresa implica el uso adecuado del conocimiento para alcanzar metas, lo que permite una actividad eficiente y eficaz en el entorno empresarial, convirtiendo a la organización en competente. La calidad, cantidad y flujo de conocimiento son fundamentales para las actividades y la supervivencia de la empresa.

La tesis de Ramírez y Gonzales (2015) propone un modelo de gestión del conocimiento para el área de apoyo operativo en un centro de investigación y desarrollo en Colombia, con el objetivo de cumplir los objetivos estratégicos del área. Este modelo se fundamenta en cuatro pilares: Organización, aprendizaje, tecnología y liderazgo, basándose en las ideas de Michael Stankoski. Finalmente, se enfatiza la necesidad de capacitar continuamente al personal del área para mantenerse actualizado en conocimiento explícito y fomentar la participación e intercambio de saberes.

"En el artículo de Vázquez y Romero (2020), se sostiene que el principal activo de las organizaciones es el conocimiento, lo que les permite ser más innovadoras. Este conocimiento abarca los pensamientos almacenados en la memoria humana a través del aprendizaje, traducándose en definiciones, referencias y tecnologías. La generación de conocimiento es constante en las organizaciones, buscando potenciarlo y aplicarlo. Por ello, gestionar el conocimiento es crucial, ya que implica actividades realizadas por las personas que se integran con los procesos, tecnologías y sistemas de la organización, añadiendo valor a productos o servicios (Nonaka, 1994, como se cita en Vázquez y Romero, 2020). Este estudio describe cómo la gestión del conocimiento facilitó el proceso de transformación digital en una oficina

de servicios de una institución educativa, intensificado por la contingencia sanitaria del COVID-19. Se ilustra cómo se gestiona el conocimiento y cómo los actores se involucran en la transformación digital de los servicios de recursos humanos, esperando que este trabajo sirva de referencia para organizaciones similares.

En el artículo de Hernández (2020), se menciona que en la última década ha crecido el interés por implementar la gestión del conocimiento y la gestión tecnológica en las organizaciones. Aquellas que adoptan estas gestiones aseguran sostenibilidad a largo plazo, permitiéndoles competir con éxito. En la actualidad, el mundo está dominado por millones de herramientas tecnológicas, muchas de las cuales son desconocidas o mal utilizadas, lo que impacta la gestión del conocimiento al facilitar que el personal transmita y desarrolle su saber para manejar tecnologías que pueden ser novedosas hoy, pero obsoletas mañana. La gestión del conocimiento y la gestión tecnológica son procesos alineados que permiten la evolución organizacional. Este ensayo busca explicar estos conceptos y su conexión en el crecimiento institucional, así como la implicación del capital humano en este progreso, destacando las sinergias entre ambas gestiones que favorecen el desarrollo organizacional.

En la tesis de Alcántara y López (2000), se expone que, según Nonaka, la creación de conocimiento ocurre cuando se genera y distribuye, de manera consciente, conocimiento dentro de la organización, lo que permite mejorar o desarrollar nuevos productos y modificar diversos procesos (Nonaka, 1994, citado en Alcántara y López, 2000). Este autor distingue entre dos tipos de conocimiento: el tácito y el explícito. El conocimiento tácito es el que poseen los individuos, derivado de su experiencia en contextos específicos; es implícito y subjetivo, y generalmente resulta complicado de formalizar y comunicar. Este tipo de saber está intrínsecamente ligado a la actividad y comportamiento del personal en un ámbito particular.

Por otro lado, el conocimiento explícito es aquel que puede expresarse de manera sistemática y formal; suele estar codificado, lo que facilita su comunicación y compartición.

Un aspecto relevante en la creación de conocimiento es el proceso de transformar el conocimiento tácito en explícito, a través de metáforas, analogías y modelos. Además, la generación de conocimiento involucra a todos los miembros de la organización, y hacer que el conocimiento personal esté disponible para otros se convierte en una actividad fundamental (Nonaka, 1991, citado en Alcántara y López, 2000).

En la tesis de Briceño y Cipagauta (2018) se plantea que la tecnología es el medio que facilita la gestión del conocimiento, ya que no todo el conocimiento que genera una organización es útil o agrega valor a los diversos procesos. Stewart (2005, citado en Briceño & Cipagauta, 2018) señala que los recursos de conocimiento se encuentran en tres áreas: las competencias de los recursos humanos, la estructura interna (patentes, modelos, sistemas informáticos y de gestión) y la estructura externa (marcas, reputación, relaciones).). con clientes y proveedores). Así, la organización construye su conocimiento a través de la sinergia entre capital humano, capital estructural interno y estructura externa; Todo ello, en línea con la visión y estrategia empresarial, es crucial para diferenciarnos en un mercado competitivo.

Garvin 2000, citado en Briceño y Cipagauta, 2018) afirma que “una organización que aprende es experta en crear, adquirir y transferir conocimientos, así como en cambiar su comportamiento para adaptarse a nuevas ideas y conocimientos” (p. 56). La base fundamental es una organización que reconoce, difunde y utiliza el conocimiento que tiene mientras busca continuamente transformarlo en creación de valor.

En la tesis de González et al. (2015), se aborda el carácter clave y estratégico del conocimiento en las organizaciones. Alavi y Leidner (2001, citados en González et al., 2015) indican que las empresas suelen enfrentar dificultades para mantener, localizar y aplicar el conocimiento, lo que ha llevado a desarrollar procedimientos sistemáticos para su gestión. Davenport y Prusak (1998, citados en González et al., 2015) enfatizan la relevancia de la gestión del conocimiento desde la perspectiva del aprendizaje de los empleados, señalando que

todos deben ser incentivados a crear, compartir, descubrir y utilizar conocimiento en sus actividades diarias.

En la tesis de Sáez y Suárez (2002), se analiza qué administra la Gestión del Conocimiento. En una investigación realizada en 1996 por Thomas Davenport, se examinó que las empresas administraban una combinación de información y conocimientos, además de un mínimo de datos. El ochenta por ciento de las corporaciones utilizaban un depósito para almacenar diversos ítems útiles para los empleados, como documentación sobre productos e inteligencia competitiva. Muchas deseaban un único lugar donde encontrar respuestas a todas sus preguntas. Sin embargo, estos ítems requerían un análisis e interpretación exhaustiva antes de poder clasificarlos como conocimientos valiosos, lo que generalmente se consideraba información. Aun así, clasificar y organizar los ítems ya añadía valor a la información.

Algunos depósitos contenían “información sobre conocimientos”, es decir, guías en forma de documentos o expertos para la búsqueda de conocimientos. Los “mapas de conocimientos” describen diversos tipos de conocimientos, su ubicación y, en algunos casos, su estado y valor en la Gestión del Conocimiento. Si se considera que los conocimientos más importantes residen en las personas, una gestión eficiente de la información es fundamental para la Gestión del Conocimiento.

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. -2023.

Objetivos Específicos

Determinar la influencia estratégica de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.

Determinar la influencia instrumental de la gestión del conocimiento en la cultura

innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.

Determinar la influencia del comportamiento de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.

1.4. Justificación

Justificación teórica:

La gestión del conocimiento es fundamental en el desarrollo de una cultura innovadora dentro de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales, como es el caso de Fondo Mi Vivienda S.A. Esta gestión permite no solo almacenar información, sino también transformarla en un recurso estratégico que impulsa la creatividad y mejora la toma de decisiones.

Al fomentar un entorno colaborativo, se estimula el intercambio de ideas, lo que potencia la innovación. Además, una cultura innovadora facilita la adaptación a las necesidades del mercado, mejorando la relación con los clientes y la comunidad.

Justificación práctica:

A través de esta justificación de carácter práctico, es de tal importancia en la medida que el referido estudio, al ser aplicado en las entidades correspondientes y a la vez, será de gran utilidad al incidir de tal manera, en la gestión del conocimiento y al influenciar en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios Fondo Mi Vivienda S.A.-2023.

Justificación metodológica:

Por qué, nos va a permitir, asumir todo un recorrido sistemático, y con una simetría, sobre el estudio en mención, teniendo en cuenta todos los niveles del proceso de investigación, además tener en consideración los métodos e instrumentos a utilizar y, poder construir desde los objetivos y las hipótesis, para su posterior contrastación con la información que se maneje y obtener los resultados y conclusiones esperados.

Generando una utilidad de carácter académico y profesional, utilidad para el

conocimiento científico, social y práctico.

1.5. Hipótesis

-Hipótesis general

Si se da la gestión del conocimiento, entonces, influenciará en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023.

-Hipótesis específicas

Si se da la influencia estratégica de la gestión del conocimiento, entonces, incidirá en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023.

Si se da la influencia instrumental de la gestión del conocimiento, entonces, incidirá de tal manera, en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023.

Si se da la influencia del comportamiento de la gestión del conocimiento, entonces, va a incidir en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023.

II.MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

La gestión del conocimiento se tiene que ver a partir de su dinámica que permite promover la descripción, la explicación, la asociación, interrelación y establecer contenidos con un alto poder de arraigo en cuanto a la rápida capacidad de respuesta a los grandes problemas nacionales, regionales y locales, y coadyuvando a una cultura innovadora.

Importancia de la Gestión del Conocimiento

Valor Estratégico: La gestión del conocimiento debe agregar valor a la organización y estar estrechamente vinculada a los planes estratégicos, convirtiéndose en una ventaja competitiva que contribuya a la rentabilidad.

Modelo de Petrides y Nodine: Este modelo identifica tres factores clave en la gestión del conocimiento:

Procesos: Se refiere al flujo de información dentro de la organización.

Tecnología: Facilita el seguimiento y el intercambio de información útil.

Personas: Son el recurso fundamental, ya que son quienes crean y comparten el conocimiento.

Transmisión de Conocimiento: En el contexto de consultoría, es crucial que los expertos transmitan su conocimiento y experiencia a otros, facilitando así el logro de objetivos comunes.

Perspectiva Humana: La consultoría se describe como un "acto de amor", donde el objetivo es ser verdaderamente útil a los demás, utilizando el conocimiento acumulado para aliviar la carga de otros.

Acciones para una Gestión del Conocimiento Efectiva

Para implementar una gestión del conocimiento adecuada, es fundamental:

Fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los miembros del

equipo.

Establecer procesos claros para la captura y distribución del conocimiento.

Utilizar tecnologías que faciliten el acceso y la comunicación de información relevante.

Capacitar y motivar a las personas para que se involucren activamente en la creación y el uso del conocimiento.

Este enfoque integral no solo mejora la eficiencia organizativa, sino que también potencia la capacidad de innovación y adaptación en un entorno competitivo

La gestión del conocimiento, se ubica en el contexto de sus dimensiones y que guardan unas estrechas relaciones entre ellas, detallándolas:

Dimensión estratégica, la cual permite la relación de la gestión del conocimiento, la misión y las diversas formas de desarrollo que asume la organización, basada en sus valores que ostentan, los cuales permiten fortalecerlas.

A partir de ello, las decisiones que asuma establecen en primer lugar una direccionalidad hacia el objetivo de administrar el conocimiento y, asimismo, logre seleccionar los conocimientos resaltantes que puedan existir y puntualizar los protocolos de creación de un nuevo conocimiento, monitoreando la circulación posible, así como prever su almacenamiento y otros conocimientos.

Dimensión pragmática, a partir de establecer límites y visualizar lo que caracteriza al sistema, permitiendo puntualizar elementos componentes y especificándolas para la adecuación y funcionamiento del sistema.

En general, crear competencias e innovar, se da a pequeña escala, ya sea en el ámbito individual o a nivel grupal de sus actividades. Aquí, entran a tallar aspectos como son la aplicabilidad, la accesibilidad y por ende la escalabilidad dentro del conocimiento. Entendiendo por escalabilidad a extender las actividades y tareas, en cuanto la gestión del conocimiento pueda ser viables a través de la organización.

1. Dimensión instrumental, siendo de carácter obligatorio establecer la infraestructura tecnológica del conocimiento, la cual debe ser apropiada a lo establecido en el nivel estratégico y ser flexible para los usuarios del sistema.

Aquí se puntualizan, los medios, las herramientas y tecnologías de la gestión del conocimiento que hacen posible guardar y documentar el conocimiento de las organizaciones. Las herramientas que hacen posible administrar el conocimiento, son pues tecnologías ampliamente usadas que hacen posible generar, codificar y hacer transferencia del conocimiento.

Estas herramientas hacen posible a las organizaciones, generar, acceder, almacenar y analizar datos variados. Junto a ellas están los depósitos de información, base de datos, motores de búsqueda, paradigmas y herramientas de visualización. Así esta plataforma puede contener elementos muy sofisticados, de igual manera, módulos de tecnología simple. Siendo usadas de acorde a ciertos requisitos y posibilidades propias de cada entidad.

2. Dimensión cultural, de acuerdo a la incertidumbre existente y cambio constante por lo que la cooperación da a nivel organizacional, lo mismo que a los individuos una respuesta inmediata frente a grandes problemas y nuevos desafíos.

Planteado de esta manera es necesario llevar a cabo una cultura de cooperación, ayuda mutua y solidaridad, cero competencias, aprendizaje mutuo, vocación para el cambio, creatividad e innovación en el aspecto normativo, generar un clima de confianza y compromiso.

3. Dimensión semántica, es importante, porque permite el logro armonizado del lenguaje y puntualizar el significado de algunas palabras que son muy importantes para una cultura organizacional. Las palabras no son ingenuas, no dejan de ser importantes, son prácticas sociales con mucho significado y poder.

4. Dimensión funcional, lo que permite tener ideas sobre los nuevos roles, ocupaciones de recursos humanos estratégicos que al interior de la organización se encargue de

gestionar el conocimiento.

Por lo que se designan responsabilidades y acciones específicas, lo cual, requiere tomar decisiones que permitan con toda legitimidad hacer uso de este espacio institucional el cual fomente la firme voluntad de innovar. Para ello tienen que ver, los gestores, expertos, así como, los trabajadores del conocimiento.

Gestionar el conocimiento no es, y, por tanto, ni debería ser una función exclusiva a nivel de la alta gerencia, sino de muchos otros que desearían involucrarse en gestionar, con conocimiento de causa, quienes están dispersos en toda la organización y solo necesitan ser motivados, a la vez capacitados y alentados por la propia institución.

5. Dimensión espacio-temporal, la cual, permite analizar, la interrelación del uso del espacio que se da a la organización y cuales sus posibilidades objetivas de generar o de darle circulación al conocimiento.

Y de acuerdo a la forma de organizar y de ordenar un espacio va a determinar la accesibilidad al conocimiento, por ejemplo, bibliotecas, librerías, oficinas con espacios suficientes y transparentes, organizaciones empresariales, las fábricas, en las cuales su producción es en serie, van a viabilizar los accesos a los conocimientos y condicionándolos.

6. Dimensión integral y dinámica, se refiere a la inclusión de una visión sistémica y de proceso, la cual permita tener una comprensión de la gestión del conocimiento, vista como una dinámica que involucre a toda la organización, como es el caso de Fondo Mi Vivienda S.A. a través de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales.

Lo cual, nos conduce a articular la toma de decisiones llevadas a cabo, en las demás dimensiones, para ver las interrelaciones en ellas y llevarnos a establecer vínculos si fueran necesarios, ordenando acciones y planificar la producción y servicios, permitiendo la circulación del conocimiento que se necesitan.

Así, la gestión del conocimiento ejerce una fuerte influencia en cuanto a la cultura innovadora, de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales del Fondo Mi Vivienda S.A. dentro del periodo 2023. Por lo que, es necesario examinar la dimensión cultural de los estudios sobre innovación, al tener en cuenta el análisis también de la cultura en la innovación desde distintos ángulos y ópticas, según estipulen las corrientes teóricas, asimismo, teniendo cuenta el nivel en el análisis de la cultura de la innovación.

De tal manera, que los factores culturales, institucionales y sociales lo consideramos fundamentales en el desarrollo económico y la innovación. Y con lo cual, el concepto cultura de la innovación es un propósito que nos conduce a un objeto de estudio de mayor trascendencia.

Con lo que tenemos, el significado y el rol de la cultura en estos procesos, prevalece aún su poca sistematización. Más aún, tampoco encontramos una definición precisa en los estudios especializados, y a nivel de políticas, de acorde a lo que se entiende por cultura de la innovación, aún en los análisis sociológicos, muy cercano a la cultura, aún encontramos poco análisis sistemático dedicado a las relaciones entre cultura e innovación.

En el presente trabajo de investigación, analizaremos la influencia de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora, cuyo objetivo es de avanzar en poder diseñar un esquema de análisis operativo, lo cual nos permita el estudio empírico de la cultura innovadora.

Las organizaciones del sistema de innovación, a través de sus relaciones e interrelaciones mutuas, de tal manera, afectan, las actividades de innovación de las organizaciones empresariales, por lo que se puede observar a raíz de sus rasgos culturales característicos. Por lo tanto, podemos estudiar los propios procesos de innovación, así como, las actividades que se desarrollan en las organizaciones, al igual que su permeabilidad con respecto a otros elementos, en principio con las empresas.

Las distintas culturas de trabajo al igual que sus diversos ritmos, de las organizaciones, asimismo, como su rol en el sistema de innovación, están condicionadas.

También, las regulaciones formales, así como las políticas públicas que se adhiere, se dan otros aspectos culturales a nivel institucional que impactan a la capacidad de innovación de las empresas, por lo que, deben tomarse en cuenta en el análisis de la cultura innovadora.

2.1.1. Definición de Gestión del Conocimiento

Andreu y Sieber (1999): La gestión del conocimiento es un proceso continuo que asegura el desarrollo y aplicación de conocimientos pertinentes para mejorar la capacidad de resolución de problemas y contribuir a la sostenibilidad de las ventajas competitivas.

Nonaka y Takeuchi (1999): Se centra en la creación de conocimiento dentro de la organización, destacando la capacidad de generar, diseminar y materializar nuevos conocimientos en productos y servicios.

Pavés (2000): Define la gestión del conocimiento como un proceso sistemático de detección, selección, organización, filtrado, presentación y uso de información, con el objetivo de explorar recursos de conocimiento y generar valor.

Inche (2010): Considera la gestión del conocimiento como un conjunto de políticas y decisiones que impulsan procesos de aprendizaje individual, grupal y organizativo para generar conocimiento alineado con los objetivos de la organización.

Farfán y Garzón (2006): La gestión del conocimiento es una disciplina emergente que busca generar, compartir y utilizar tanto conocimiento tácito como explícito, enfocándose en la administración del conocimiento organizacional para fortalecer regiones y comunidades.

Malhotra (1997): Define la gestión del conocimiento como un proceso que combina la capacidad de procesamiento de datos con la creatividad e innovación de las personas, crucial para la adaptación y competencia organizacional.

Davenport y Prusak (2001): La gestión del conocimiento es una mezcla de experiencias,

valores, información contextual e internalización experta, proporcionando un marco para evaluar e incorporar nuevas experiencias.

Función Pública (2021): Describe la gestión del conocimiento como un proceso que implementa acciones para generar, identificar, capturar, valorar, transferir y preservar el conocimiento en entidades públicas, mejorando la innovación y la prestación de servicios.

Nagles (2007): Resalta la importancia de monitorear y seguir acciones relacionadas con el conocimiento para potenciar la innovación, actualizando y transfiriendo nuevos conocimientos en procesos de creación de valor.

Garvín (1998): La gestión del conocimiento busca obtener y compartir bienes intelectuales para optimizar productividad y capacidad de innovación, abarcando la generación, recolección y aprovechamiento del conocimiento.

Talledo (2013): Afirma que la gestión del conocimiento crea valor a partir de activos intangibles, transformando la sabiduría individual en colectiva y facilitando su distribución en la organización.

2.1.2. Aprendizaje Organizacional

Conde et al. (2010): El aprendizaje organizacional se define como un proceso de adquisición y transferencia de conocimiento en tres niveles: individual, grupal y organizacional. Para que sea efectivo, debe estar incentivado por la cultura organizacional y fundamentado en formación técnica e institucional.

Quijano y Yepes (2020): Este aprendizaje se puede fortalecer gestionando relaciones con actores del entorno, tanto interorganizacionales como grupos de valor. Se menciona el aprendizaje adaptativo, que implica la transformación del aprendizaje para responder a cambios internos y externos.

Tintoré (2010) Coincide en que el aprendizaje implica adquirir conceptos, comportamientos y habilidades operativas, enfatizando que todo aprendizaje requiere tiempo.

Garzón y Fisher (2008): Definen el aprendizaje organizacional como la capacidad de las organizaciones para crear, organizar y procesar información desde diversas fuentes, generando nuevo conocimiento a nivel individual, de equipo y organizacional. Esto crea una cultura que facilita el desarrollo de nuevas capacidades, el diseño de productos y servicios, y la mejora de procesos para asegurar la perdurabilidad.

Farfán y Garzón (2006): Señalan que el aprendizaje organizacional es la primera variable en su modelo de gestión del conocimiento, definiéndolo con cuatro subvariables:

Fuentes del aprendizaje organizacional

Condiciones del aprendizaje organizacional

Niveles del aprendizaje organizacional

Cultura para el aprendizaje organizacional

Conclusión

El aprendizaje organizacional es un proceso fundamental que permite a las organizaciones adaptarse y evolucionar. Involucra no solo la adquisición de conocimiento, sino también la creación de una cultura que lo fomente y la gestión de relaciones externas. Cada autor aporta una perspectiva que destaca diferentes aspectos esenciales para el desarrollo de capacidades y la innovación dentro de las organizaciones.

2.1.3. Fuentes de Aprendizaje Organizacional

Historia de Aprendizaje: La acumulación de experiencias pasadas que influyen en el comportamiento y decisiones futuras de la organización.

Supuestos Compartidos: Creencias y valores comunes que guían el comportamiento de los miembros de la organización.

Experiencia: Aprendizaje a través de la práctica y la vivencia directa de situaciones.

Experimentación: Proceso de prueba y error que permite a las organizaciones innovar y aprender de los resultados.

Los Clientes: La retroalimentación y las necesidades de los clientes son fuentes valiosas de aprendizaje que pueden guiar mejoras y cambios.

Los Proveedores: La colaboración y el intercambio de información con proveedores pueden enriquecer el conocimiento organizacional.

La Tecnología: Las herramientas tecnológicas facilitan el acceso a información y nuevos métodos de trabajo, promoviendo el aprendizaje.

Los Practicantes: La experiencia y el conocimiento de expertos y profesionales en el campo contribuyen al aprendizaje organizacional.

Las Crisis: Las situaciones de crisis pueden ser catalizadores de aprendizaje, forzando a las organizaciones a adaptarse y encontrar nuevas soluciones.

La Observación y Reflexión: La capacidad de observar y reflexionar sobre las experiencias pasadas y el entorno actual es crucial para el aprendizaje.

os Sistemas de Información: Las plataformas y herramientas que permiten la recopilación y análisis de datos son esenciales para el aprendizaje organizacional.

Conclusión

El aprendizaje organizacional es un proceso dinámico que se nutre de diversas fuentes, tanto internas como externas. Estas fuentes son esenciales para la adaptación y evolución de las organizaciones, permitiendo que el aprendizaje se genere de manera experimental y sistemática.

2.1.4. Niveles de Aprendizaje

Aprendizaje Individual:

Se centra en el desarrollo personal y en la adquisición de nuevas experiencias y conocimientos.

Enfatiza la importancia de aprender a utilizar procesos que transformen la forma de abordar problemas y situaciones.

Fomenta la capacidad de olvidar información irrelevante y abrirse a nuevas ideas y conocimientos.

Aprendizaje de Equipo:

Se enfoca en crear condiciones y mecanismos que faciliten la formación de equipos orientados al aprendizaje.

La experiencia indica que el cociente intelectual de un equipo que trabaja en un entorno colaborativo y en grupos pequeños y heterogéneos puede ser superior al de los individuos trabajando de manera aislada.

Promueve la sinergia y el intercambio de conocimientos, lo que enriquece el aprendizaje colectivo.

Aprendizaje Organizacional:

Facilita un modelo de gestión más participativo, donde se fomenta la descentralización y la autonomía de departamentos y unidades.

Implica la creación de una cultura que valore el aprendizaje continuo y la adaptabilidad.

Aporta a la innovación y mejora de procesos dentro de la organización, permitiendo una respuesta más ágil a los cambios del entorno.

2.1.5. Cultura Organizacional

Para (Méndez2003, cita en Farfan y Garzón, 2006) La cultura organizacional es un aspecto fundamental que influye en todos los niveles de una empresa. Se trata de una fuerza poderosa que guía el comportamiento de los empleados y afecta la efectividad organizacional.

2.1.6. Modelos de gestión del conocimiento

Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi (1995)

El modelo SECI describe el proceso de creación de conocimiento a través de la interacción entre conocimiento tácito y explícito. Se basa en cuatro fases:

Socialización:

Proceso de adquirir conocimiento tácito mediante el intercambio de experiencias.

Utiliza exposiciones orales, documentos y tradiciones.

Enriquece la base colectiva de conocimiento de la organización.

Exteriorización:

Conversión de conocimiento tácito en conceptos explícitos.

Utiliza metáforas para hacer tangible el conocimiento difícil de comunicar.

Es esencial para la creación de conocimiento y su integración en la cultura organizacional.

Combinación:

Creación de conocimiento explícito al reunir información de diversas fuentes.

Involucra intercambios a través de reuniones, correos, etc.

Permite categorizar y clasificar información para generar bases de datos.

Interiorización:

Incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito.

Analiza experiencias prácticas y se traduce en modelos mentales compartidos.

Fortalece la base de conocimiento tácito de los miembros.

Modelo de Gestión del Conocimiento KPMG Consulting (Tejedor y Aguirre, 1998)

Este modelo se caracteriza por su enfoque en la integración de todos sus elementos, presentándose como un sistema complejo. Se estructura en tres bloques:

Compromiso:

Compromiso consciente de toda la empresa, especialmente de sus líderes, con el aprendizaje generativo y continuo.

Comportamientos y Mecanismos de Aprendizaje:

La capacidad de aprender de la organización depende de la voluntad y habilidad de las personas y equipos que la conforman.

Desarrollo de Infraestructuras:

Creación de condiciones que favorezcan el aprendizaje y el cambio permanente en la organización.

- Comportamientos y Actitudes Clave
- Proactividad y responsabilidad personal.
- Habilidad para cuestionar supuestos.
- Visión sistémica y análisis de interrelaciones.
- Trabajo en equipo y elaboración de visiones compartidas.
- Aprendizaje de la experiencia y desarrollo de la creatividad.
- Generación de memoria organizacional y mecanismos de aprendizaje de errores.
- Captación y difusión del conocimiento exterior.
- Características que Dificultan el Aprendizaje en Organizaciones Tradicionales
- Estructuras burocráticas y liderazgo autoritario.
- Aislamiento del entorno y autocomplacencia.
- Cultura de ocultación de errores y búsqueda de homogeneidad.
- Orientación a corto plazo y planificación rígida.
- Individualismo.

Conclusión

Ambos modelos destacan la importancia de la interacción y el aprendizaje continuo en las organizaciones. El modelo SECI enfatiza el proceso dinámico de creación de conocimiento, mientras que el modelo de KPMG subraya la necesidad de un enfoque integrado y sistémico para fomentar el aprendizaje organizacional. Si deseas más información sobre algún aspecto específico, házmelo saber.

2.1.7. Modelo de Gestión del Conocimiento de Arthur Andersen (1999)

El Modelo de Gestión del Conocimiento de Arthur Andersen subraya la necesidad de un enfoque integral para gestionar el conocimiento. Al adoptar este modelo, las organizaciones pueden no solo optimizar sus procesos internos, sino también posicionarse de manera más competitiva en un mercado en constante evolución.

III. METODO

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo al propósito de la investigación, de la problemática y de los objetivos formulados, el tipo de investigación fue básico, todos los aspectos son teóricos, pero pueden ser utilizados por la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales del Fondo de Mi Vivienda que gestionará eficaz y eficientemente la mejora continua y los resultados competitivos, así como el logro de objetivos, metas y misiones institucionales.

Nivel de la investigación: descriptiva y explicativa con un diseño no experimental.

3.2. Ámbito temporal y espacial

Ámbito temporal: La investigación fue desarrollada en el 2023.

Ámbito espacial: El trabajo fue se llevado a cabo en el Fondo Mi Vivienda S.A.

3.3. Variables

Variable Independiente:

Gestión del Conocimiento

Dimensiones:

- Estratégica
- Instrumental
- Comportamiento

Variable Dependiente:

Cultura Innovadora

Dimensiones:

- Valores compartidos, actitudes
- Cogniciones y conceptos, comprensión común
- Comportamiento, rutinas innovadoras

3.3.1 Operacionalización de variables

| Variable | Dimensiones |
|--------------------------|--|
| Gestión del Conocimiento | -Estratégica -Instrumental -Comportamiento |
| Cultura Innovadora | -Valores compartidos, actitudes -Cogniciones y conceptos, comprensión común -Comportamiento, rutinas innovadoras |

3.4. Población y Muestra

La población lo viene a conformar el total de 45 personas de la Gerencia de Proyectos Inmobiliarios y Sociales del Fondo Mi Vivienda S.A y se decidió tomar la totalidad de la población como muestra, lo que resultó en una muestra de 45 personas. Este enfoque se consideró apropiado dada la accesibilidad y la viabilidad de recopilar datos de todos los miembros de la población.

3.5. Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la investigación fue un cuestionario que fue aplicado mediante encuestas.

3.6. Procedimientos

Se realizó la recolección de datos (trabajo de campo) a través del instrumento señalado, líneas arriba, como es el caso de la aplicación de encuestas, que permitió realizar una investigación descriptiva.

Se elaboró tablas que permitieron el análisis y el procesamiento de la información a través de las medidas utilizadas de las variables independiente y dependiente. Y facilitó de esta forma la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Análisis de datos

Se realizó el análisis de los datos que se aplicó, la estadística descriptiva con el uso del sistema SPSS, respecto a frecuencias y porcentajes. También se visualizaron los resultados, con gráficos de barra donde se muestrearon la frecuencia y los porcentajes que corresponden, por cada una de las preguntas y diferenciada también por la jerarquía del grado.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Considera que el intercambio de saberes entre colaboradores fomenta la creatividad en los proyectos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Si | 32 | 71% |
| No | 13 | 29% |
| No opina | 0 | 0% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 1

Considera que el intercambio de saberes entre colaboradores fomenta la creatividad en los proyectos

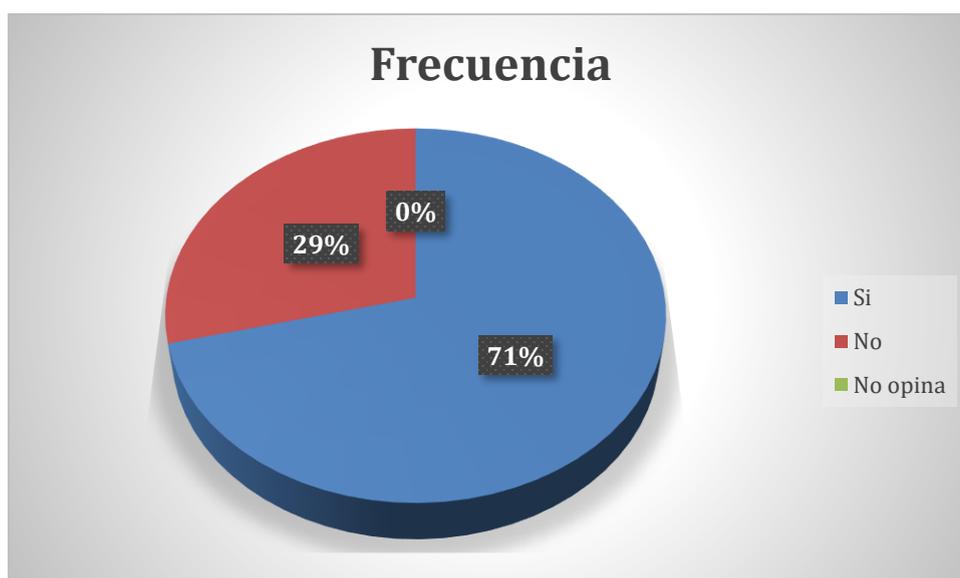


Tabla 2

Cree que la sistematización de la información mejora la toma de decisiones innovadoras

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 30 | 67% |
| En desacuerdo | 10 | 22% |
| No opina | 5 | 11% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 2

Cree que la sistematización de la información mejora la toma de decisiones innovadoras

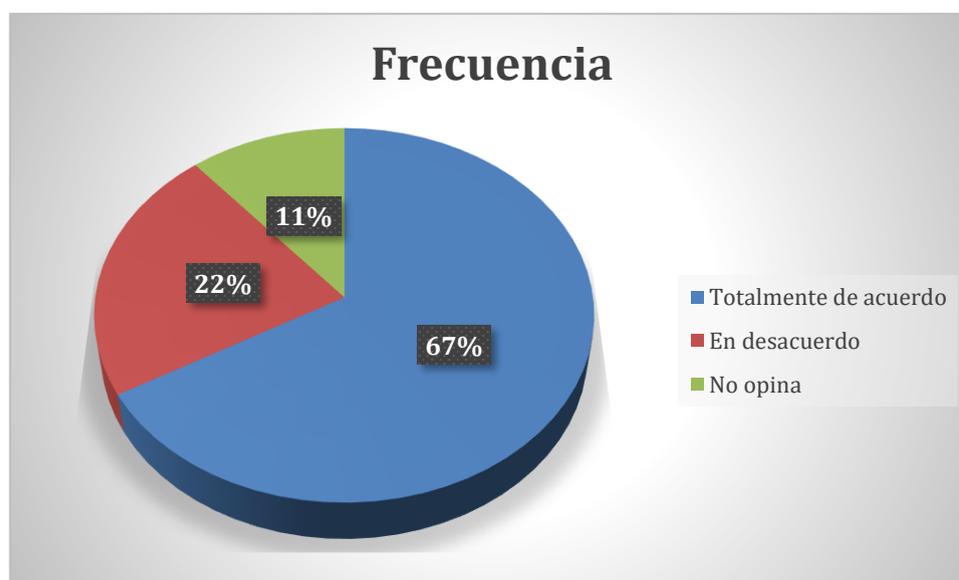


Tabla 3

La capacitación continua se da en los empleados para potencia la innovación en la gestión de proyectos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Mucho | 30 | 67% |
| Poco | 10 | 22% |
| No opina | 5 | 11% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 3

La capacitación continua de los empleados potencia la innovación en la gestión de proyectos

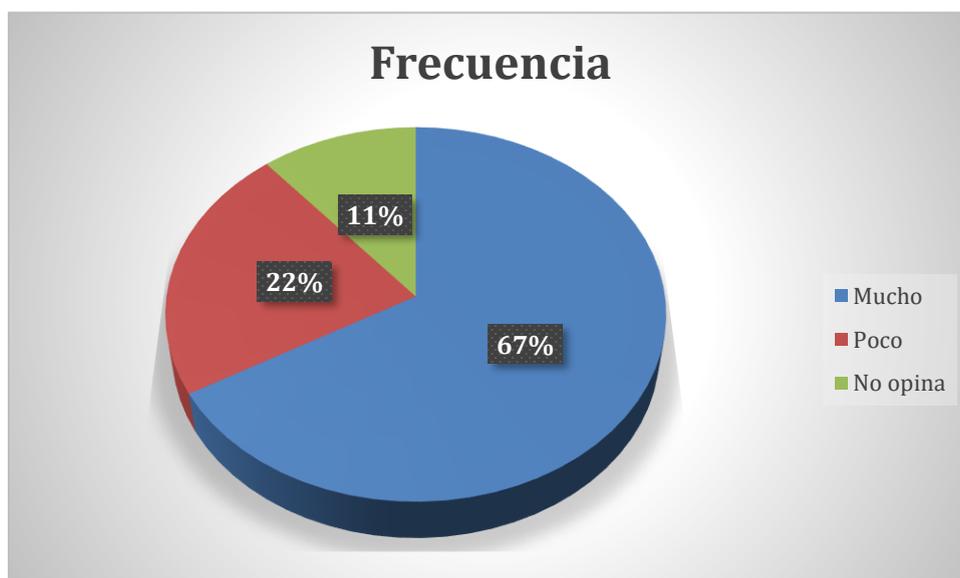


Tabla 4

La documentación de experiencias previas facilita la generación de nuevas ideas

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| Si | 28 | 62% |
| No necesariamente | 15 | 33% |
| No opina | 2 | 5% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 4

La documentación de experiencias previas facilita la generación de nuevas ideas

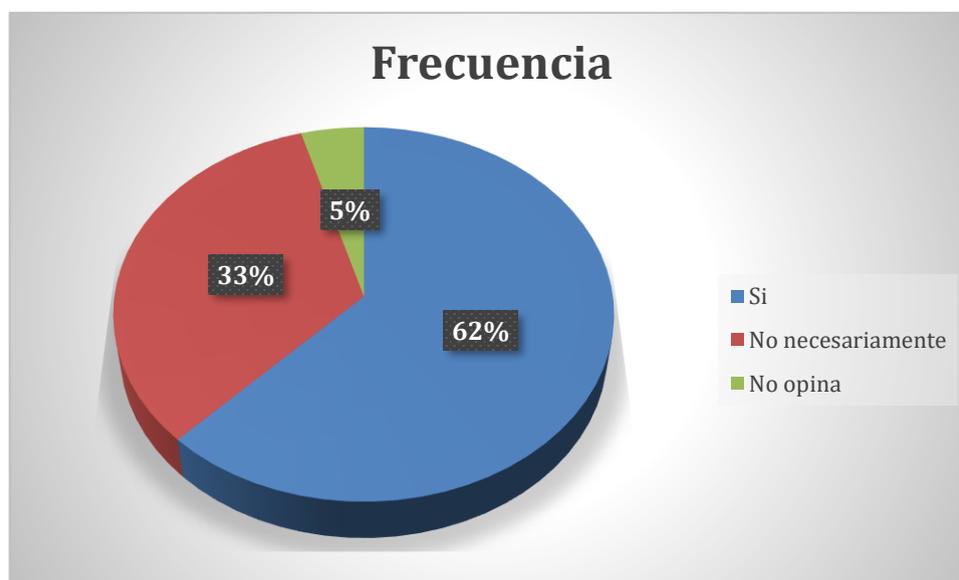


Tabla 5

La colaboración interdepartamental es esencial para el desarrollo de iniciativas innovadoras

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Si | 33 | 73% |
| No | 8 | 18% |
| No opina | 4 | 9% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 5

La colaboración interdepartamental es esencial para el desarrollo de iniciativas innovadoras

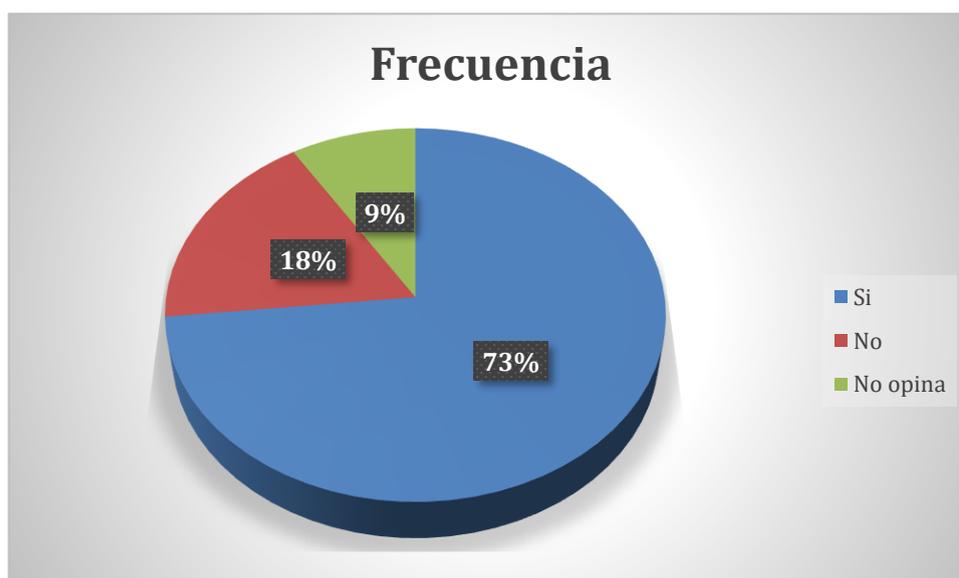


Tabla 6

La retroalimentación constructiva entre equipos impulsa la creatividad en la gerencia de proyectos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Mucho | 40 | 89% |
| Poco | 5 | 11% |
| No opina | 0 | 0% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 6

La retroalimentación constructiva entre equipos impulsa la creatividad en la gerencia de proyectos

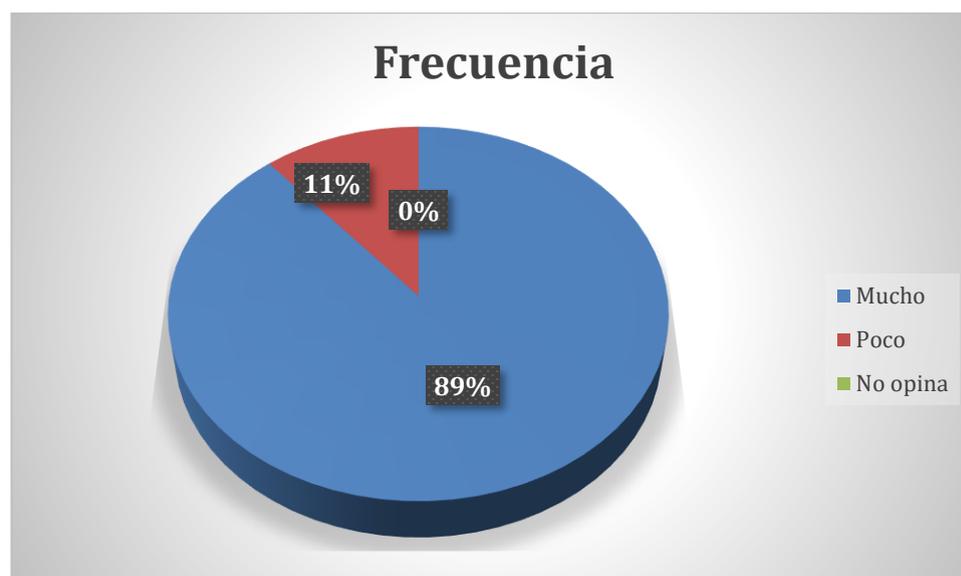


Tabla 7

El acceso a bases de datos de conocimiento influye en la efectividad de los proyectos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| De manera significativa | 33 | 73% |
| De manera mínima | 5 | 11% |
| No opina | 7 | 16% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 7

El acceso a bases de datos de conocimiento influye en la efectividad de los proyectos

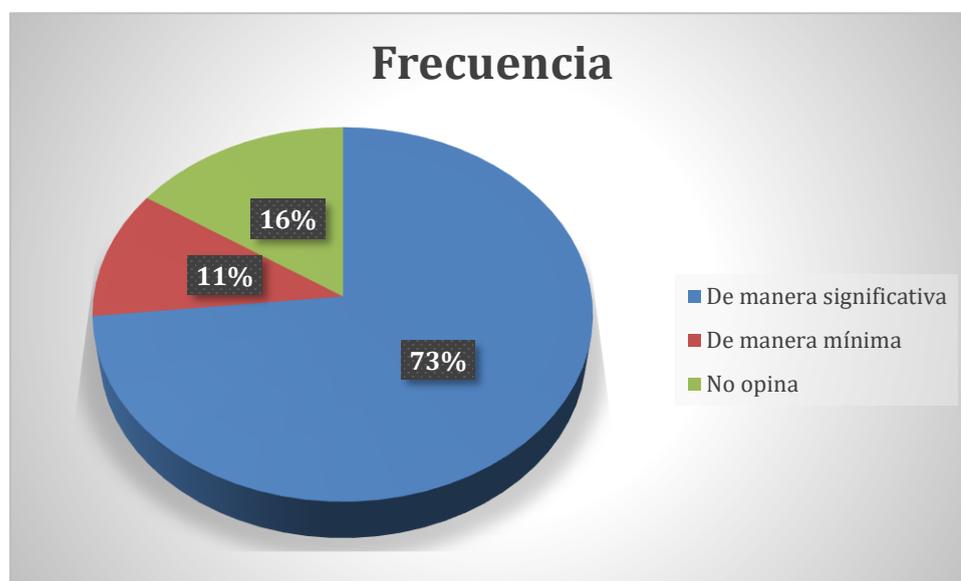


Tabla 8

La cultura organizacional promueve actitudes proactivas hacia la innovación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Absolutamente | 37 | 82% |
| En absoluto | 5 | 11% |
| No opina | 3 | 7% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 8

La cultura organizacional promueve actitudes proactivas hacia la innovación

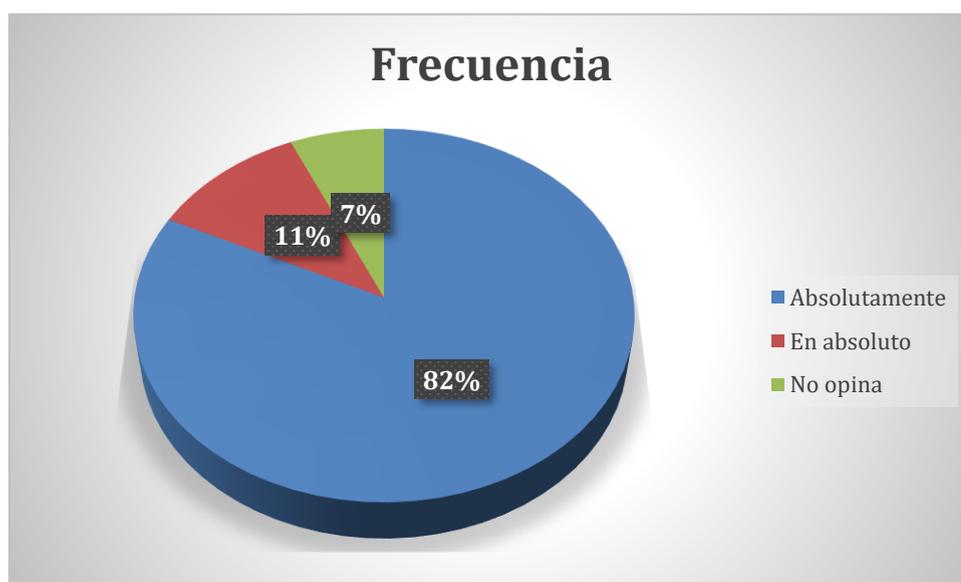


Tabla 9

La gestión del conocimiento contribuye a la sostenibilidad de los proyectos inmobiliarios

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| En gran medida | 42 | 93% |
| En escasa medida | 3 | 7% |
| No opina | 0 | 0% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 9

La gestión del conocimiento contribuye a la sostenibilidad de los proyectos inmobiliarios

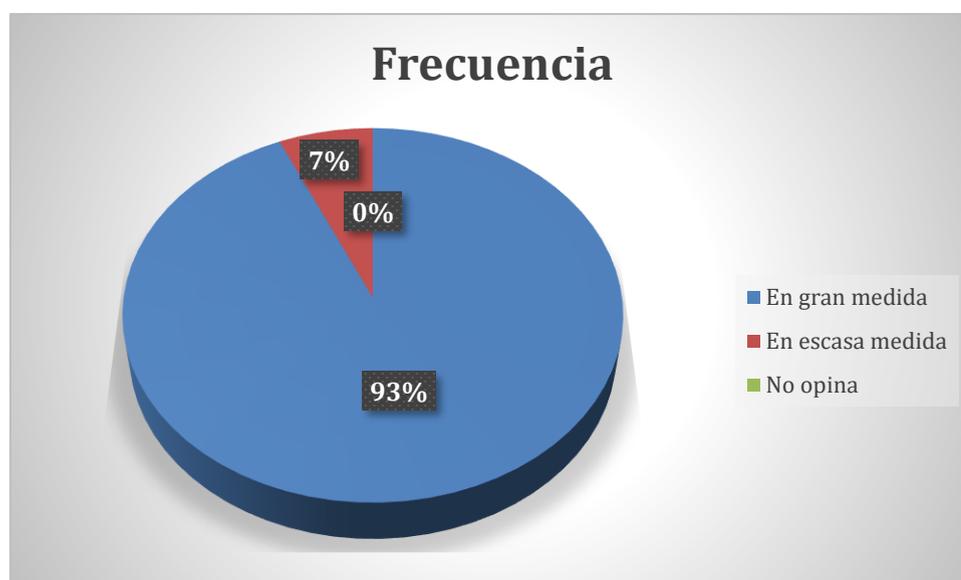


Tabla 10

Las redes de conocimiento externo enriquecen la capacidad innovadora de la empresa

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| Totalmente | 42 | 93% |
| No en absoluto | 3 | 7% |
| No opina | 0 | 0% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 10

Las redes de conocimiento externo enriquecen la capacidad innovadora de la empresa

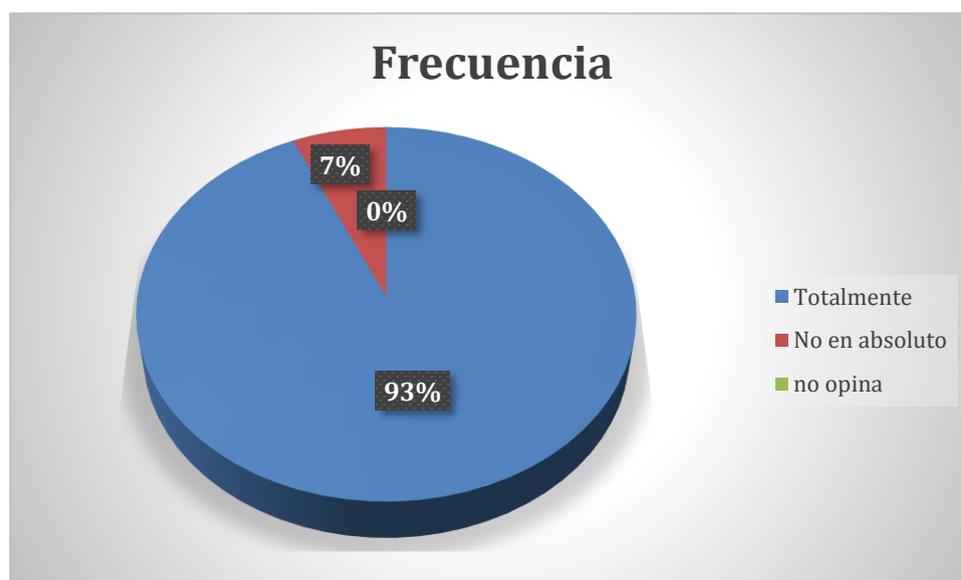


Tabla 11

La participación en comunidades de práctica mejora la gestión de proyectos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Sin duda | 40 | 89% |
| No | 5 | 11% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 11

La participación en comunidades de práctica mejora la gestión de proyectos

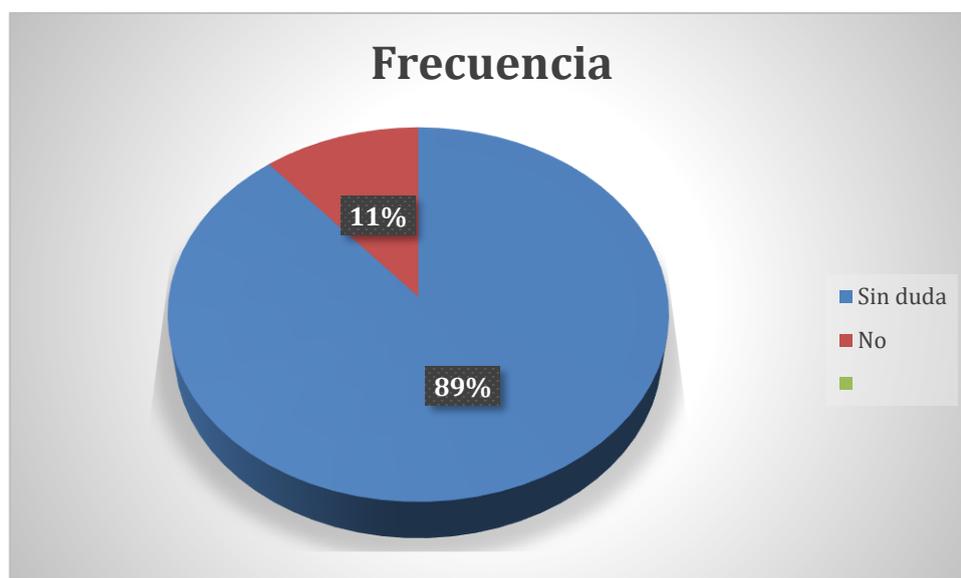


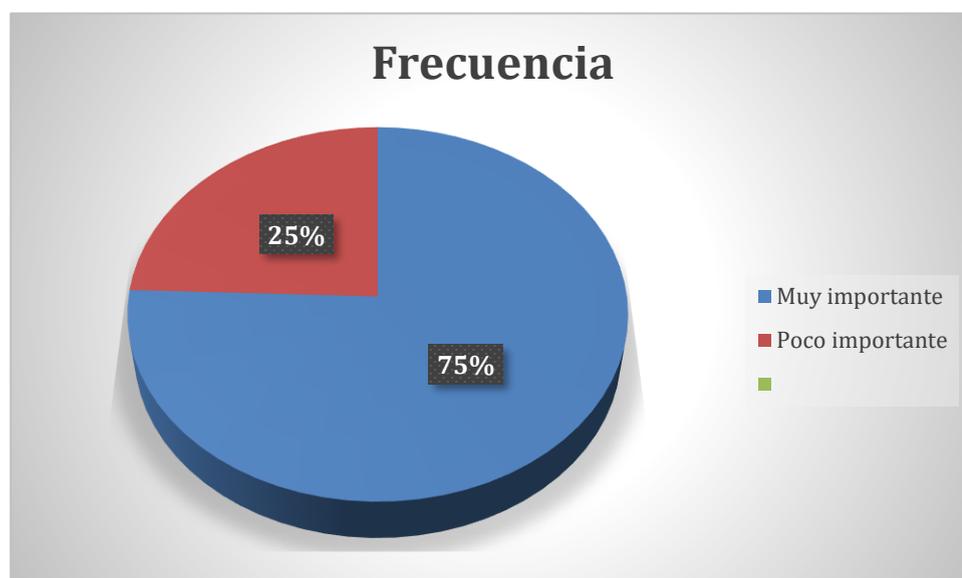
Tabla 12

La implementación de tecnologías de la información es crucial para la innovación en la gestión de proyectos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| Muy importante | 34 | 75% |
| Poco importante | 11 | 25% |
| Total | 45 | 100% |

Figura 12

La implementación de tecnologías de la información es crucial para la innovación en la gestión de proyectos



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La **gestión del conocimiento** se ha consolidado como un factor clave en la promoción de una **cultura innovadora** dentro de las organizaciones, especialmente en el contexto de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales, como es el caso de **Fondo Mi Vivienda S.A.** A continuación, se analizan las contribuciones de diversos autores sobre este tema.

1. Adaptabilidad y Cambio (Mayo y Lank, 2000)

Según Mayo y Lank, la capacidad de adaptarse a cambios rápidamente es fundamental para las organizaciones inteligentes. En el contexto de **Fondo Mi Vivienda S.A.**, esto se traduce en la necesidad de integrar elementos intangibles como el autocontrol y visiones compartidas. La implementación de un enfoque sistémico en la gestión del conocimiento permite a la organización responder de manera ágil a los desafíos del entorno. La rapidez con la que se corrigen errores se convierte en un indicador de éxito, resaltando la importancia de un aprendizaje organizacional continuo.

2. Generación de Conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 2005)

Nonaka y Takeuchi enfatizan que las organizaciones que generan conocimiento son más exitosas en sus procesos de innovación. Para **Fondo Mi Vivienda S.A.**, esto implica crear un ciclo continuo de generación y aplicación de conocimiento que impacte positivamente en sus proyectos. La espiral de creación de conocimiento permite que la organización no solo internalice saberes, sino que también los transforme en prácticas innovadoras que mejoren sus servicios y productos.

3. Interdependencia entre Gestión del Conocimiento e Innovación (Quijano y Yepes, 2020)

La relación entre gestión del conocimiento e innovación es interdependiente, como señalan Quijano y Yepes. En **Fondo Mi Vivienda S.A.**, una gestión adecuada del conocimiento

es crucial para entender y abordar desafíos innovadores. La capacidad de generar nuevo conocimiento estratégico orientado al valor público es esencial para mejorar la gestión y el rendimiento, lo que se traduce en un impacto positivo en la comunidad.

4. Actividades para la Administración del Conocimiento (Farfán y Garzón, 2006)

Farfán y Garzón identifican siete actividades clave para la gestión del conocimiento. La implementación de estas actividades en **Fondo Mi Vivienda S.A.** puede facilitar la creación de una cultura que valore el conocimiento. Desde la generación y acceso a información hasta la capacitación y socialización del conocimiento, cada uno de estos pasos contribuye a una mayor eficiencia en la gerencia de proyectos.

5. Importancia del Capital Humano (Briceño y Cipagauta, 2018)

La tecnología, como medio facilitador de la gestión del conocimiento, debe ir acompañada de un capital humano capacitado. La sinergia entre competencias del personal y estructuras internas es fundamental para que **Fondo Mi Vivienda S.A.** pueda diferenciarse en un mercado competitivo. La formación continua del personal, como sugieren Ramírez y Gonzales (2015), es vital para mantener la relevancia del conocimiento en la organización.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Importancia de la Adaptabilidad:** La capacidad de adaptación a cambios rápidos, como lo sugieren Mayo y Lank, es crucial para **Fondo Mi Vivienda S.A.** La implementación de un enfoque sistémico en la gestión del conocimiento permite a la organización responder de manera ágil a los desafíos y oportunidades del entorno.
- 6.2. Generación Continua de Conocimiento:** La creación de conocimiento, según Nonaka y Takeuchi, es fundamental para el éxito en la innovación. **Fondo Mi Vivienda S.A.** debe fomentar un ciclo continuo de generación y aplicación de conocimiento que potencie sus proyectos y servicios, asegurando así su relevancia en el sector.
- 6.3. Interdependencia entre Conocimiento e Innovación:** La gestión del conocimiento y la innovación son procesos interdependientes, como destacan Quijano y Yepes. Para abordar desafíos innovadores, es esencial que la organización implemente prácticas de gestión del conocimiento que faciliten la comprensión y el desarrollo de soluciones efectivas.
- 6.4. Actividades Clave para la Gestión del Conocimiento:** La identificación de actividades esenciales para la administración del conocimiento, como proponen Farfán y Garzón, es vital para crear una cultura organizacional que valore y comparta el saber. Esto no solo mejorará la eficiencia en la gerencia de proyectos, sino que también fortalecerá la colaboración entre equipos.
- 6.5. Capacitación del Capital Humano:** La formación continua del personal es un aspecto crítico para el éxito de la gestión del conocimiento. Como mencionan Briceño y Cipagauta, la sinergia entre el capital humano y las estructuras internas permitirá a **Fondo Mi Vivienda S.A.** diferenciarse en un mercado competitivo y adaptarse a las nuevas tecnologías y metodologías.
- 6.6. Cultura de Aprendizaje:** Fomentar una cultura de aprendizaje continuo es esencial para que

la organización no solo evite errores, sino que también los corrija rápidamente, como indican Mayo y Lank. Esto contribuirá a un entorno más innovador y resiliente.

6.7. Valor Público y Sostenibilidad: La gestión del conocimiento debe orientarse hacia la creación de valor público, lo que implica que **Fondo Mi Vivienda S.A.** no solo busque resultados económicos, sino que también se comprometa con el bienestar de la comunidad y la sostenibilidad de sus proyectos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Implementación de Comunidades de Práctica:** Fomentar la creación de comunidades de práctica dentro de la organización donde los empleados puedan compartir experiencias, conocimientos y mejores prácticas. Estas comunidades pueden ser temáticas, enfocándose en áreas específicas como sostenibilidad, tecnología o atención al cliente.
- 7.2. Programas de Mentorización:** Establecer un programa de mentorización donde empleados más experimentados guíen a los nuevos, facilitando la transferencia de conocimiento tácito. Esto no solo enriquecería el aprendizaje, sino que también fortalecería las relaciones interpersonales dentro de la organización.
- 7.3. Plataforma Digital de Conocimiento:** Desarrollar una plataforma digital accesible para todos los empleados que centralice información relevante, documentos, lecciones aprendidas y recursos de capacitación. Esta herramienta debe ser fácil de usar y estar continuamente actualizada para fomentar su uso regular.
- 7.4. Evaluación Continua del Aprendizaje:** Implementar un sistema de evaluación continua del aprendizaje que permita medir el impacto de las iniciativas de capacitación y gestión del conocimiento. Esto ayudará a identificar áreas de mejora y ajustar estrategias en tiempo real.
- 7.5. Fomento de la Innovación Abierta:** Promover la innovación abierta invitando a colaboradores externos, como universidades y startups, a participar en proyectos conjuntos. Esto puede enriquecer el proceso creativo y aportar nuevas perspectivas y soluciones.
- 7.6. Reconocimiento y Recompensas:** Crear un sistema de reconocimiento y recompensas para aquellos empleados que contribuyan significativamente a la gestión del conocimiento y la innovación. Esto incentivará a otros a participar activamente en estas iniciativas.

- 7.7. Talleres de Creatividad y Design Thinking:** Realizar talleres periódicos de creatividad y design thinking para estimular el pensamiento innovador entre los empleados. Estas sesiones pueden ayudar a generar ideas frescas y soluciones creativas a los desafíos existentes.
- 7.8. Cultura de Feedback Constructivo:** Fomentar una cultura donde el feedback constructivo sea bienvenido y valorado. Esto puede facilitar el aprendizaje continuo y la mejora de procesos, así como fortalecer la confianza entre equipos.
- 7.9. Integración de Tecnología de Inteligencia Artificial:** Explorar el uso de herramientas de inteligencia artificial para analizar datos y generar insights sobre tendencias del mercado y necesidades de los clientes. Esto puede mejorar la toma de decisiones y la planificación estratégica.
- 7.10. Proyectos Piloto de Innovación:** Implementar proyectos piloto para probar nuevas ideas y enfoques en un entorno controlado. Esto permitirá evaluar la viabilidad de las innovaciones antes de su implementación a gran escala.

VIII. REFERENCIAS

- Alcántara, T., y López, E. (2005). *La Gestión del Conocimiento basada en un sistema de inteligencia tecnológica*.
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/04_09_Gestion_del_Conocimineto.pdf
- Bonett, M., & De Silvestri, M. (2012). *Caracterización de Expreso Brasilia desde la Perspectiva de Gestión del Conocimiento*. [Tesis de Maestría, Universidad del Norte].
<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/9230/000109659.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Briceño, H., y Cipagauta, E. (2018). *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en la Dirección de Informática y Tecnología de la Secretaría Distrital de Hacienda*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia].
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/b10ff3d0-aa24-48bd-b03e-37abe41328a5/content>
- Coaquira, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 57-76. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>
- Córdova, K., Gusukuma, E., & Lezameta, U. (2015). *Plan de Desarrollo de la Gestión de Conocimiento de una empresa de consultoría en tecnología*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1134/Kelly_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1
- Farfán, D., y Garzón, M. (2006). La gestión del conocimiento. *Universidad del Rosario*, (29).
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/4b06177a-8e80-4aed-99e3-17562925e668/content>
- Galvis, L. (2021). *Gestión del Conocimiento en las Entidades Públicas*. [Tesis de Pregrado, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40121/GalvisNietoLuzMery2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Garzón, M., & Fisher, A. (2008). Modelo Teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento & Gestión*, (24), 195-224. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3507/242>
- González, J., Rodríguez, M., & Rosales, J. (2015). Modelamiento del knowledge management por análisis factorial para grupos de investigación universitaria – caso UPTC. *Pensamiento & Gestión*, (38), 208-240. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792011.pdf>
- Gorey, R., y Dobat, D. (1996). Managing on the Knowledge Era. *The systems thinker*, 7(8), 1-5. <https://thesystemsthinker.com/wp-content/uploads/pdfs/070801E.pdf>
- Hernández, C., Cano, M., & Arano, R. (2017). Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de las empresas. *Revista Ciencia Administrativa*, 2017(1), 44-52. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>
- Hernández, A. (2020). *La gestión del conocimiento y la gestión tecnológica como herramienta en las organizaciones*. [Trabajo de Especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36605/HERNANDEZROMEROALEXANDRA2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Inche, J. (2010). *Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f376534a-ec98-4416-81c5-26e4873ea90d/content>
- Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones. (2022). *Resolución Numero 00625 de 6 de mayo de 2022*. https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-162146_FTIC_SAPMC_02_2022.pdf

- Nagles, G. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de Innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61), 77-87.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495008.pdf>
- Ramírez, C., y onzales, L. (2015). *Propuesta de un Modelo de Gestión del conocimiento para el área de apoyo operativo en un centro de investigación y desarrollo de Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad del Valle].
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10041/CB-0542478.pdf;jsessionid=3EA66FA7169C59A22828ABA571D14EBA?sequence=1>
- Ramírez, F. (2009). *Diseño de un Modelo de Gestión del Conocimiento para una organización sin fines de lucro*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Chile].
https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/103479/ramirez_f.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rodríguez, C., Patiño, J., & Chaves, M. (2022). *Elaboración de una guía metodológica para la gestión del conocimiento en el área de gestión de proyectos de una empresa cementera*. Colombia. [Tesis de Maestría, Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito].
<https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/handle/001/2057/Rodr%C3%ADguez%20Ruiz%2C%20Carol%20Andrea-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sáez, C., y Suarez, P. (2002). *Gestión del Conocimiento, Análisis General*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111245/S%c3%a1ez%20G.%2c%20Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tintoré, M. (2010). *Las Universidades como organizaciones que aprenden*. [Tesis Doctoral, Universidad Internacional de Cataluña].
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9336/Tesis_Mireia_Tintore.pdf
- Vázquez, E., y Romero, J. (2020). La gestión del conocimiento en el proceso de transformación digital en tiempos de COVID-19 en una oficina de servicios de una institución de educación superior. *Derecom*, (29), 213-224.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7596879>

Zambrano, C., Pertuz, V., & Straccia, D. (2017). Generación del Conocimiento en empresas de seguridad y salud en el trabajo en Valledupar, Colombia. *Revista Espacios*, 38(13). <https://www.revistaespacios.com/a17v38n13/17381301.html>

IX. Anexos

ANEXO A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA INNOVADORA DE LA GERENCIA DE PROYECTOS INMOBILIARIOS Y SOCIALES FONDO MI VIVIENDA S.A.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOS | TÉCNICAS | INSTRUMENTOS |
|--|---|--|--|--|---|--|
| <p>Problema General</p> <p>¿De qué forma una correcta gestión del conocimiento influenciará en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>-¿De qué manera se establece la influencia estratégica de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A.- 2023?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>-Determinar la influencia estratégica de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>-Si se da la gestión del conocimiento, entonces influenciará en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>-Si se da la influencia estratégica de la gestión del conocimiento, entonces incidirá en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.</p> | <p>Variable Independiente</p> <p>Gestión del conocimiento.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Estratégica. -Instrumental. -Comportamiento.</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Cultura innovadora.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Valores compartidos, actitudes. -Cognición y conceptos.</p> | <p>Tipo de Investigación:</p> <p>Básica.</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Descriptiva y explicativa</p> <p>Método de la Investigación:</p> <p>Método científico</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>No experimental</p> | <p>Encuesta</p> <p>Observación de campo</p> | <p>Cuestionarios de preguntas cerradas</p> <p>Guía de la entrevista</p> <p>Fichas de observación</p> |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>¿Cómo determinar la influencia instrumental de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A.- 2023?</p> <p>- ¿De qué manera influye el comportamiento de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023?</p> | <p>-Determinar la influencia instrumental de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. – 2023.</p> <p>-Determinar la influencia del comportamiento de la gestión del conocimiento en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.</p> | <p>-Si se da la influencia instrumental de la gestión del conocimiento, entonces, incidirá de tal manera en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.</p> <p>-Si se da la influencia del comportamiento de la gestión del conocimiento, entonces va a incidir en la cultura innovadora de la gerencia de proyectos inmobiliarios y sociales Fondo Mi Vivienda S.A. - 2023.</p> | <p>Comprensión común.</p> <p>-Comportamiento. Rutinas innovadoras.</p> | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|

ANEXO B. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem (del cuestionario) | Tipo de escala | Tipo de medición | Medio de Verificación |
|--------------------------|----------------|--|--|----------------|--|-----------------------|
| GESTION DEL CONOCIMIENTO | Estratégica | Alineación con objetivos y toma de decisiones estratégicas | ¿Cree que la sistematización de la información mejora la toma de decisiones innovadoras? | Ordinal | Totalmente de acuerdo / En desacuerdo / No opina | Encuesta |
| | | Sostenibilidad e impacto estratégico | ¿La gestión del conocimiento contribuye a la sostenibilidad de los proyectos? | Ordinal | En gran medida / En escasa medida / No opina | |
| | Instrumental | Uso de tecnologías y herramientas | ¿La implementación de tecnologías de la información es crucial para la innovación? | Ordinal | Muy importante / Poco importante | |
| | | Acceso y gestión de bases de datos | ¿El acceso a bases de datos influye en la efectividad de los proyectos? | Ordinal | Significativa / Mínima / No opina | |
| | Comportamiento | Transferencia y colaboración de saberes | ¿El intercambio de saberes entre colaboradores fomenta la creatividad? | Nominal | Sí / No / No opina | |
| | | Participación y trabajo en red | ¿Participa en comunidades de práctica que mejoran la gestión de proyectos? | Nominal | Sin duda / No | |

| | | | | | | |
|--------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|---|---------|--|----------|
| | | Retroalimentación activa | ¿La retroalimentación entre equipos impulsa la creatividad? | Ordinal | Mucho / Poco | |
| CULTURA INNOVADORA | Valores compartidos y actitudes | Actitudes proactivas y compromiso | ¿La cultura organizacional promueve actitudes proactivas hacia la innovación? | Ordinal | Absolutamente / En absoluto / No opina | Encuesta |
| | | Participación y disposición al cambio | ¿La capacitación continua potencia la innovación en la gestión de proyectos? | Ordinal | Mucho / Poco / No opina | |
| | Cogniciones y comprensión común | Visión compartida y significado | ¿La documentación de experiencias previas facilita la generación de nuevas ideas? | Nominal | Sí / No necesariamente / No opina | |
| | | Comprensión del conocimiento común | ¿Las redes de conocimiento externo enriquecen la capacidad innovadora de la empresa? | Nominal | Totalmente / No en absoluto | |
| | Comportamiento y rutinas innovadoras | Rutinas de innovación y colaboración | ¿La colaboración interdepartamental es esencial para desarrollar iniciativas innovadoras? | Nominal | Sí / No / No opina | |
| | | Uso del conocimiento compartido | ¿La participación en comunidades mejora la gestión de proyectos? | Nominal | Sin duda / No | |

ANEXO C. FICHA DE ENCUESTAS

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA
INNOVADORA DE LA GERENCIA DE PROYECTOS INMOBILIARIOS Y SOCIALES
FONDO MI VIVIENDA S.A. ”**

Estimado Sr (a), soy alumna: **PERICHE VEGA, BRENDA GEORYETH** y he culminado mis estudios, motivo por el cual recurro a Ud. Para que tenga a bien responder la presente encuesta. Los datos que Ud. consigne serán tratados con la debida reserva y confidencialidad, no serán entregados a las autoridades o persona alguna.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA: para optar el Título Profesional en Administración Pública

Encuestador: **PERICHE VEGA, BRENDA GEORYETH**

Sírvase contestar las preguntas planteadas de acuerdo a la opción que considere conveniente:

Cuestionario

Pregunta 1:

¿Considera que el intercambio de saberes entre colaboradores fomenta la creatividad en los proyectos?

Sí / No / No opina

Pregunta 2:

¿Considera usted que, la sistematización de la información mejora la toma de decisiones innovadoras?

Totalmente de acuerdo / En desacuerdo / No opina

Pregunta 3:

¿Cree Ud. que, La capacitación continua se da en los empleados para potencia la innovación en la gestión de proyectos?

Mucho / Poco / No opina

Pregunta 4:

¿Cree Ud. que, la documentación de experiencias previas facilita la generación de nuevas ideas?

Sí / No necesariamente / No opina

Pregunta 5:

¿Cree Ud. que, la colaboración interdepartamental es esencial para el desarrollo de iniciativas innovadoras?

Sí / No / No opina

Pregunta 6:

¿Considera Ud. que, la retroalimentación constructiva entre equipos impulsa la creatividad en la gerencia de proyectos?

Mucho / Poco

Pregunta 7:

¿Considera Ud. que, el acceso a bases de datos de conocimiento influye en la efectividad de los proyectos?

Significativa / Mínima / No opina

Pregunta 8:

¿Cree Ud. que la cultura organizacional promueve actitudes proactivas hacia la innovación?

Absolutamente / En absoluto / No opina

Pregunta 9:

¿Considera Ud. que, la gestión del conocimiento contribuye a la sostenibilidad de los proyectos inmobiliarios?

En gran medida / En escasa medida / No opina

Pregunta 10:

¿Cree Ud. que, las redes de conocimiento externo enriquecen la capacidad innovadora de la empresa?

Totalmente / No en absoluto

Pregunta 11:

¿Considera Ud. que la participación en comunidades de práctica mejora la gestión de proyectos?

Sin duda / No

Pregunta 12:

¿Cree Ud. que, la implementación de tecnologías de la información es crucial para la innovación en la gestión de proyectos?

Muy importante / Poco importante

ANEXO D. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Claret (2.008), señala que la validación se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Dicho instrumento debe ser validado por expertos en gramática, metodología y la especialidad objeto de estudio. Los expertos deberán hacer las diferentes observaciones de tipo general que posteriormente serán corregidas.

Para el caso en estudio, el instrumento seleccionado, será validado por expertos, para lo cual se les consignó el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, el sistema de operacionalización de variables, y los cuestionarios a aplicar; posteriormente estos profesionales revisarán los cuestionarios en cuanto al contenido, redacción y relación con los objetivos y variables de la investigación, concluyendo congruencia con los objetivos y variables para finalmente ser validados

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Título**de la investigación:**

"Gestión del conocimiento y su influencia en la cultura innovadora de la Gerencia de Proyectos Inmobiliarios y Sociales del Fondo Mi Vivienda S.A."

Investigadora: Brenda Georyeth Periche Vega

Facultad de Administración - Universidad Nacional Federico Villarreal

Tipo de validación: Juicio de expertos

Datos del evaluador

| | |
|----------------------------------|---------------------------|
| Nombre completo del evaluador: | Mg. Roberto Torres Suarez |
| Especialidad o área profesional: | Administración |
| Institución / cargo: | Docente - UNFV. |

Criterios de evaluación del instrumento (Cuestionario)

| N° | Criterio de validación | Valoración* | Observaciones |
|----|--|-------------|---------------|
| 1 | Claridad de los ítems | Bueno | |
| 2 | Pertinencia del contenido respecto a los objetivos | Bueno | |
| 3 | Coherencia con las dimensiones y variables | Bueno | |
| 4 | Redacción adecuada (lenguaje técnico y comprensible) | Bueno | |
| 5 | Escala de respuesta adecuada al tipo de pregunta | Bueno | |
| 6 | Relevancia del instrumento para alcanzar los fines del estudio | Bueno | |

*El evaluador debe marcar o escribir su valoración para cada criterio.

Firma del evaluador:

Fecha: 14/03/2025

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Título**de la investigación:**

"Gestión del conocimiento y su influencia en la cultura innovadora de la Gerencia de Proyectos Inmobiliarios y Sociales del Fondo Mi Vivienda S.A."

Investigadora: Brenda Georyeth Periche Vega

Facultad de Administración - Universidad Nacional Federico Villarreal

Tipo de validación: Juicio de expertos

Datos del evaluador

| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Nombre completo del evaluador: | Dr. Juan Chávez Navarro |
| Especialidad o área profesional: | Administración |
| Institución / cargo: | Docente - UNFV |

Criterios de evaluación del instrumento (Cuestionario)

| Nº | Criterio de validación | Valoración* | Observaciones |
|----|--|-------------|---------------|
| 1 | Claridad de los ítems | Bueno | |
| 2 | Pertinencia del contenido respecto a los objetivos | Bueno | |
| 3 | Coherencia con las dimensiones y variables | Bueno | |
| 4 | Redacción adecuada (lenguaje técnico y comprensible) | Bueno | |
| 5 | Escala de respuesta adecuada al tipo de pregunta | Bueno | |
| 6 | Relevancia del instrumento para alcanzar los fines del estudio | Bueno | |

*El evaluador debe marcar o escribir su valoración para cada criterio.

Firma del evaluador: _____



Fecha: 14/ 03/ 2025

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Título**de la investigación:**

"Gestión del conocimiento y su influencia en la cultura innovadora de la Gerencia de Proyectos Inmobiliarios y Sociales del Fondo Mi Vivienda S.A."

Investigadora: Brenda Georyeth Periche Vega

Facultad de Administración – Universidad Nacional Federico Villarreal

Tipo de validación: Juicio de expertos

Datos del evaluador

| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| Nombre completo del evaluador: | Dr. Elmo R. Zavala Sheen |
| Especialidad o área profesional: | Administración |
| Institución / cargo: | Docente - UNFY |

Criterios de evaluación del instrumento (Cuestionario)

| N° | Criterio de validación | Valoración* | Observaciones |
|----|--|-------------|---------------|
| 1 | Claridad de los ítems | Bueno | |
| 2 | Pertinencia del contenido respecto a los objetivos | Bueno | |
| 3 | Coherencia con las dimensiones y variables | Bueno | |
| 4 | Redacción adecuada (lenguaje técnico y comprensible) | Bueno | |
| 5 | Escala de respuesta adecuada al tipo de pregunta | Bueno | |
| 6 | Relevancia del instrumento para alcanzar los fines del estudio | Bueno | |

*El evaluador debe marcar o escribir su valoración para cada criterio.

Firma del evaluador: 

Fecha: 14/ 03/ 2025

ANEXO E. CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. (Hernández, y otros, ob. cit.). Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de Confiabilidad Valores

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Resultados de confiabilidad del instrumento para medir la variable:

Gestión del Conocimiento

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.682 | 7 |

Los resultados de confiabilidad del instrumento diseñado para medir la variable de Gestión del Conocimiento alcanzaron un valor de 0.682. Esto indica que el instrumento presenta un **nivel de moderada confiabilidad**, según la escala propuesta por Hernández et al. (2014), lo que lo hace adecuado para su aplicación.

Resultados de confiabilidad del instrumento para medir la variable:

Cultura Innovadora

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.789 | 5 |

Los resultados de confiabilidad del instrumento diseñado para medir la variable de Gestión del Conocimiento alcanzaron un valor de 0.789. Esto indica que el instrumento presenta un **nivel de fuerte confiabilidad**, según la escala propuesta por Hernández et al. (2014), lo que lo hace adecuado para su aplicación.