

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“La gestión del conocimiento y su relación con la innovación en la empresa
Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021”**

Línea de Investigación

Marketing

Autores

Br. Alvarez Vargas, Wagner Jose Alfredo

Br. Reyes Valdiviezo, Marita Lizbeth

Asesor

Dr. García Crisanto, Alex

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5623-0484>

Trujillo – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/12/21

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores

Secretario : Mg. Iris Paola Fiestas Dejo

Vocal : Mg. Jorge Miguel Zapata Chau

PRESENTACIÓN

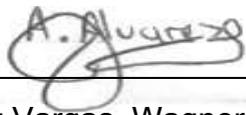
Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA KAPRICORNIO SRL – TRUJILLO, 2021”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Álvarez Vargas, Wagner Jose Alfredo



Br. Reyes Valdiviezo, Marita Lizbeth

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mi madre por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, a mi padre que siempre estado a mi lado apoyándome y enseñándome durante este arduo camino para convertirme en un profesional. A mis hermanos quienes con sus consejos han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

**Alvarez Vargas, Wagner Jose
Alfredo**

La presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él e logrado concluir m carrera, a mis padres porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mi una mejor persona, a mis hermanos y sobrinos por sus palabras y su compañía, a mi compañero de vida por su confianza y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

Reyes Valdiviezo, Marita Lizbeth

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, damos infinitamente gracias a Dios, por habernos acompañado a culminar esta etapa de nuestra vida.

A nuestros familiares, que fueron nuestro mayor motor para continuar con este reto durante este proceso.

De igual manera a los docentes, personas de gran sabiduría, quienes se han esforzado por ayudarnos en este trayecto de la vida universitaria.

Finalmente, un agradecimiento muy especial a nuestro Asesor de tesis, García Crisanto, Alex , por su paciencia y dedicación, instruyéndonos a culminar la presente tesis.

Muchas gracias a todos, por su constante dedicación, hemos logrado culminar con éxito esta tesis con mucho esfuerzo, tiempo y perseverancia.

Los autores

RESUMEN

El principal objetivo del presente trabajo de investigación es Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021. En el presente estudio no experimental de alcance descriptivo correlacional se ha correlacionado la gestión del conocimiento y la innovación organizacional desde un enfoque cuantitativo. A una muestra de 72 empleados se aplicó dos cuestionarios con escala Likert para facilitar el procesamiento de los datos; estos instrumentos presentan validez y confiabilidad de 0,987 y 0,984 alfa de Cronbach. El estadístico Kolmogórov-Smirnov permitió determinar la distribución no normal de los datos, por lo que se tuvieron que utilizar estadísticos no paramétricos como la rho de Spearman para correlacionar las variables de estudio. Luego de procesar y analizar los datos mediante el software estadístico SPSS Statistics versión 25 para Windows, se obtuvieron los siguientes resultados: correlación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional, ($r=0,919$); creación del conocimiento con innovación organizacional, ($r=0,896$); aprendizaje continuo con innovación organizacional ($r=0,919$) y gestión de competencias individuales con innovación ($r=0,939$).

Palabra clave: Gestión del conocimiento, innovación organizacional, empresa Constructora Kapricornio.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the relationship between knowledge management and organizational innovation in the company Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021. In the present non-experimental study with a correlational descriptive scope, knowledge management has been correlated with knowledge and organizational innovation from a quantitative approach. Two questionnaires with a Likert scale were applied to a sample of 72 employees to facilitate data processing: these instruments present validity and reliability of 0.987 and 0.984 Cronbach's alpha. The Kolmogórov-Smirnov statistic made it possible to determine the non-normal distribution of the data, so non-parametric statistics such as Spearman's rho had to be used to correlate the study variables. After processing and analyzing the data using the statistical software SPSS Statistics version 25 for Windows, the following results were obtained: correlation between knowledge management and organizational innovation ($r=0.919$); creation of knowledge with organizational innovation ($r=0.896$); continuous learning with organizational innovation ($r=0.919$) and management of individual skills with innovation ($r=0.939$).

Keywords: Knowledge management, organizational innovation, Kapricornio Construction Company.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. 11	
1.1. 11	
1.1.1. 11	
1.1.2. 13	
1.2. 13	
1.2.1. 13	
1.2.2. 13	
1.2.3. 13	
1.2.4. 13	
1.3. 14	
1.3.1. 14	
1.3.2. 14	
II. 15	
2.1. 15	
2.1.1. 15	
2.1.2. 17	
2.1.3. 20	
2.2. 22	
2.2.1. 22	
2.2.2. 29	
2.3. 36	
2.4. 37	

2.5.	38	
2.5.1.	38	
III.	39	
3.1.	39	
3.1.1.	39	
3.1.2.	39	
3.2.	39	
3.2.1.	39	
3.2.2.	40	
3.2.3.	40	
3.2.4.	41	
IV.	43	
4.1.	43	
4.2.	46	
CONCLUSIONES		48
RECOMENDACIONES		49
REFERENCIAS		50
ANEXOS		55

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	37
Tabla 2. Coeficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos	40
Tabla 3. Test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogórov-Smirnov	42
Tabla 4. Análisis de correlación entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional	43
Tabla 5. Correlación entre la dimensión creación del conocimiento y la innovación organizacional	43
Tabla 6. Correlación entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional	44
Tabla 7. Correlación entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional	45

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Análisis de consistencia	40

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Actualmente, la humanidad se desarrolla en la sociedad del conocimiento donde la incertidumbre es constante, la tecnología cambia a un ritmo impresionante, los procesos de creación de conocimiento son dinámicos y los procesos de creación de valor en los procesos empresariales también están cambiando, (Sepulveda, 2016). En este contexto, las organizaciones creadoras de desarrollo deben convertirse en organizaciones inteligentes capaces de producir, transferir, aplicar y renovar el conocimiento de manera holística, sistémica e integral a través del fortalecimiento de la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y los procesos de innovación organizacional, (Meraz, 2017).

En este sentido es función vital de una organización la generación de conocimiento de acuerdo con la formación y desarrollo de su capital intelectual; este factor determina el desarrollo de la sociedad y permite dar respuestas adecuadas a sus necesidades insatisfechas, (Moreno, 2018). Los rápidos cambios experimentados afectan a las organizaciones, por lo tanto, es una necesidad primordial crear estrategias organizacionales que apunten al aprendizaje continuo, y crear organizaciones inteligentes que creen valor a través del conocimiento y la innovación, (Gudino, 2019).

La visión de la empresa Constructora Kapricornio SRL es ser reconocidos como una de las principales empresas a nivel regional y nacional que ofrece soluciones integradas e innovadoras en servicios de ingeniería basándose en la experiencia y conocimientos adquiridos por sus profesionales; comprometido con sus grupos de interés por su capacidad de cumplir con los compromisos adquiridos con todos: clientes, empleados, accionistas y la sociedad donde opera. Así mismo, enfocarse en respetar y cuidar el medio ambiente.

Pero la realidad muestra brechas de conocimiento como resultado de la falta de un sistema formal y organizado para procesar, transferir e interpretar información que pueda convertirse en nuevos y mejores

servicios. Dado que no existe un enfoque sistemático destinado a transformar el conocimiento tácito en conocimiento codificado, perdiendo así una parte potencial del conocimiento que los empleados pueden producir en cada uno de los procesos de la empresa.

Dentro de los acuerdos comerciales, la generación de conocimiento a través de equipos sinérgicos se considera esencial; sin embargo, es poco lo que se puede hacer sin una visión completa de la información producida. Además, la falta de liderazgo determinó que los empleados de las diversas áreas de la empresa no internalizaran conscientemente la visión organizacional y no desarrollaran un trabajo aislado en la producción de conocimiento, reproduciendo métodos y técnicas obsoletas en el proceso empresarial. Los equipos de trabajo no tienen estructuras ni estándares de comunicación homogéneos; por lo tanto, la información se almacena de forma dispersa, difícil de encontrar y gestionar, pero sin un mecanismo que permita la sistematización y preservación de la información.

La organización motivo de estudio no se constituye dentro de una comunidad de aprendizaje y conocimiento, dado que no existe una red de aprendizaje integral que permita la socialización sinérgica del conocimiento, y el conocimiento producido no es apto para transferencia y explotación. La selección de sus integrantes se realiza en conflicto con los factores que determinan la calidad profesional y la ausencia de una política clara que oriente la generación y transferencia de conocimiento.

Todos estos factores inciden en bajos niveles de creatividad y, en consecuencia, bajos niveles de innovación organizacional. La Constructora Kapricornio SRL utiliza una parte extraordinariamente pequeña del conocimiento que genera para evaluar y transformar sus propios procesos de negocio, por alguna razón sus empleados son reacios a cambiar, reproduciendo sus propios métodos año tras año y en perjuicio de sus usuarios.

Finalmente, los trabajadores de todos los niveles no internalizaron consciente y voluntariamente las metas y objetivos de la empresa, evidenciado por el bajo compromiso organizacional, baja productividad,

desorganización administrativa, alta burocracia, el predominio del interés propio a expensas de política de la empresa. Así, prevalece un ambiente de trabajo inadecuado, altos niveles de estrés, bajos niveles de creatividad, y como resultado, no se desarrolla el proceso de innovación organizacional.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cómo se relaciona la gestión del conocimiento con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La presente investigación presenta diversas apreciaciones de autores en relación con las dos variables que son objeto de estudio, la gestión del conocimiento está basada en la teoría propuesta por Contreras (2012) y la innovación organizacional está basada en la teoría propuesta por (Ford, 2000); por lo que al comprender la relación entre estas variables de estudio permite generar riqueza y valor añadido dentro de la empresa y poder lograr obtener una posición ventajosa en el mercado en el que desarrollan su actividad.

1.2.2. Práctica

Esta investigación se realizó para poder plantear soluciones de como relacionar la gestión del conocimiento y la innovación organizacional y así poder lograr mejoras en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

1.2.3. Metodológica

Para lograr los objetivos planteados en este estudio, la metodología que se utilizó para recopilar información fue la encuesta; y así de esta manera poder conocer el grado de relación de la gestión del conocimiento y la innovación organizacional dentro de la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

1.2.4. Social

Esta investigación beneficia a la empresa Constructora Kapricornio SRL dado que les permite entender que los conocimientos e información que

puedan brindar los trabajadores son de interés relevante, puesto que en el entorno mundial competitivo y cambiante, la capacidad de aprovechar el conocimiento es lo que proporcionará a toda empresa una ventaja competitiva.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la dimensión creación del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.
- Establecer la relación que existe entre la dimensión gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

II.1. Antecedentes

II.1.1. A nivel internacional

Rodriguez et. al (2022), *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas*. Ingeniare. Revista chilena de ingeniería

El presente artículo abarca la importancia de la gestión del conocimiento es una tarea primordial para lograr la creación de valor estratégico en las instituciones. En este contexto, la investigación tiene por objetivo explorar la influencia de la cultura organizacional sobre la gestión del conocimiento. Para este efecto, se aplicó un cuestionario a 29 líderes de equipos de dirección intermedia de cuatro instituciones de educación superior que operan en diferentes regiones de Chile. Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el software SPSS 27.0. Los resultados muestran que la cultura innovativa incide favorablemente sobre las fases específicas de crear y almacenar conocimiento; la cultura competitiva tiene, por su parte, un impacto positivo sobre la creación de conocimiento; la cultura burocrática a su vez evidencia una influencia favorable sobre el proceso de aplicar conocimiento; mientras que la cultura comunitaria tiene un impacto positivo sobre el proceso de crear, compartir y aplicar conocimiento.

De tal forma los autores concluyen que la relación de estas dimensiones demanda algunos cuidados fundamentales. Primero, es necesario diferenciar entre diversos tipos de cultura; segundo, es preciso identificar las diferentes fases del proceso de gestión del conocimiento; tercero, se requiere realizar relaciones concretas y específicas entre los diversos tipos de cultura identificados y las diferentes fases del proceso de gestión del conocimiento definidas. De esta forma se pudo avanzar en conseguir resultados de importancia estratégica (generales, de largo alcance, que generen implicancias), pero salvaguardando las especificidades de cada caso, las que son imprescindibles de tomar en cuenta para no generar resultados ambiguos.

Cuevas (2018), en su investigación titulada *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la empresa Interconst Ingeniería SAS*. Trabajo de graduación previo a la obtención del grado académico de bachiller en Ciencias Económicas en la Universidad Antonio Nariño.

El presente trabajo establece el diseño de un modelo de gestión de conocimiento que debe implementar la empresa INTERCONST INGENIERIA SAS para ejecutar de manera correcta la gestión de la información y los conocimientos obtenidos por a través de la experiencia adquirida en el desarrollo de las obras civiles dentro de la ejecución de proyectos de construcción, esto permitirá elevar los estándares de calidad respecto al desarrollo de los mismos y lograr ventajas competitivas respecto a las demás compañías con servicios similares dentro del mercado.

El modelo de gestión de conocimiento tiene por objetivo establecer una estructura organizacional y de gestión idónea que permitirá administrar de manera eficiente la información; además de facilitar las actividades de generación, uso y transferencia del conocimiento.

El antecedente pone en manifiesto que, la gestión del conocimiento permite a los empleados estimular la innovación y los cambios necesarios para evolucionar la organización y satisfacer las cambiantes necesidades comerciales.

Gutiérrez (2019), en su artículo titulado *Propuesta de un modelo de gestión de innovación aplicable en pymes del sector de la construcción en Medellín, Colombia*. Trabajo de grado para optar el título de Magíster en Administración en la Universidad EAFIT. Este documento presenta una contextualización acerca de la gestión de innovación y conceptos clave relacionados con la misma, como la gestión del conocimiento y el emprendimiento interno. Así mismo, describe la manera en la que estos temas han sido abordados en la industria de la construcción, indicando los resultados obtenidos en estudios realizados en diferentes países. Posteriormente, describe los modelos de gestión de innovación específicos para el sector de la construcción desarrollados e implementados en España

y Chile, junto con una reseña de los resultados obtenidos por las empresas que han adoptado estos modelos y las buenas prácticas identificadas durante dicho proceso de implementación. Posteriormente, se describe la manera en la que tres empresas del sector de la construcción establecidas en la ciudad de Medellín están ejecutando la gestión de la innovación, así como los resultados obtenidos y las dificultades encontradas en el proceso de implementación. Finalmente, se presenta un modelo de gestión de innovación que puede ser implementado en empresas del sector de la construcción en la ciudad de Medellín, el cual consta de cinco etapas, que se desarrollan de manera secuencial y siguen un ciclo continuo: 1. Selección de ideas de innovación, 2. Elaboración de anteproyectos de innovación, 3. Análisis y aprobación de los proyectos de innovación, 4. Desarrollo de los proyectos de innovación, y 5. Captura de valor. Esta sistemática de gestión de innovación requiere del desarrollo de cuatro competencias básicas, denominadas rutinas, las cuales otorgan soporte a dicho sistema de gestión y permiten su correcto funcionamiento: 1. Rutina Estratégica, 2. Rutina de Cultura Organizacional, 3. Rutina de Vigilancia Tecnológica y 4. Rutina de Gestión del Conocimiento.

Respecto a lo anterior, el antecedente presenta relevancia, puesto que resalta la importancia de gestionar adecuadamente la innovación, dado que esta permite crear un gran impacto en la organización. Pues conduce a una mayor productividad y rentabilidad, lo que finalmente ayudará a la organización a mantener su ventaja competitiva.

II.1.2. A nivel nacional

Mas et. al (2021), *Gestión del conocimiento en la carrera de educación primaria* en la Universidad Nacional del Santa, Perú. *Telos*, 23(2), 207-226.

La gestión del conocimiento es un proceso ejecutado en diversidad de empresas y organizaciones; posee tres dimensiones importantes: creación; transferencia – almacenamiento; aplicación y uso del conocimiento. De tal forma que los investigadores argumentan la necesidad de aumentar la calidad y valoración del capital intelectual de las empresas con miras a aumentar la generación de conocimiento y por ende mejorar la gestión. El objetivo del estudio fue proponer una herramienta para mejorar la gestión

del conocimiento en la carrera de educación primaria de la Universidad Nacional del Santa, Perú. La investigación fue descriptiva con diseño de campo; la población fue de 120 estudiantes de la carrera de educación primaria y se les aplicó un cuestionario validado por expertos de confiabilidad: 0.896/bueno. Como resultado se obtuvo que el 60.8% de los estudiantes, percibe la gestión como regular. Se concluye con esta investigación que se debe mejorar la gestión del conocimiento, ameritando cambios en los procesos y procedimientos, por medio de la implementación de la herramienta de mejora continua propuesta en esta investigación.

Justiniano (2017), en su tesis titulada *Gestión del conocimiento e innovación en las oficinas dependientes del vicerrectorado académico de la universidad nacional agraria de la selva*, realizado en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. El objetivo del estudio fue determinar si existe relación entre las variables Prácticas de Gestión del Conocimiento e Innovación en las oficinas dependientes del Vicerrectorado Académico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva de Tingo María (n=35). El enfoque de la investigación es cuantitativo con clasificación de Estudio de Caso, de tipo aplicado y alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental de tipo transaccional. Se aplicó, como instrumento de medición, una encuesta de 26 ítems con escala tipo Likert de 5 puntos. La prueba estadística utilizada fue Rho de Spearman. Los resultados revelan que existe relación estadísticamente significativa entre las variables Prácticas de Gestión del Conocimiento e Innovación, P-valor $< \alpha$ (0.008 < 0.05), con un grado de relación del 44%. Asimismo, existe relación estadísticamente significativa entre la Innovación y la dimensión Procesos de la Gestión del Conocimiento, P-valor $< \alpha$ (0.000 < 0.05) con un grado del 56%, más no con la dimensión Bases de la Gestión del Conocimiento P-valor $> \alpha$ (0.090 > 0.05).

Además, como resultados del estudio descriptivo se concluye de manera general, que ambas variables poseen un calificativo de “Malo” respecto a su situación actual, por otra parte, el mayor calificativo alcanzado es de “Bueno” y lo poseen los indicadores Cultura Organizacional, Estructura Organizacional - Estilo Directivo, Identificación de Conocimiento,

Adquisición de Conocimiento y Utilización de Conocimiento, para la variable Prácticas de Gestión del Conocimiento y Generación e Identificación para la variable Innovación.

Dávila (2018), en su tesis titulada *La innovación empresarial y su impacto en la gestión del conocimiento en la empresa ACCENTURE PERÚ S.R.L. 2018*. Investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración realizada en la Universidad César Vallejo. La investigación actúa diversos análisis referentes a la innovación empresarial y su impacto en la gestión del conocimiento, ya que es un impulsor para el desarrollo empresarial y establece dirección a la alta gerencia, a generar ventajas competitivas. El presente proyecto tiene como finalidad analizar los niveles de gestión, estratégico y tecnológico que aportan a la innovación, al cambio y diferenciación hacia el mercado.

La investigación de estudio desarrollada en el proyecto de investigación es de revisión sistemática y de enfoque cualitativo cimentado en los criterios que diferentes autores tienen acerca de la temática formulada. Cada uno de ellos han destacado ciertas contribuciones importantes que ayudan a obtener con facilidad la realidad de las empresas y la importancia que tiene las estrategias competitivas. Este proyecto tiene como finalidad la interpretación del tema en cuestión para un análisis detallado, coherente, y cuestionable.

Respecto a lo expuesto en el antecedente, la gestión del conocimiento es una forma de gerenciar los procesos organizacionales. Pues su objetivo fundamental es identificar, capturar, desarrollar, distribuir y retener el conocimiento organizacional, y que tiene su origen y reside en las personas que componen la organización.

Rojas (2019), en su investigación titulada *La innovación empresarial y su influencia en las ventas en los clientes de la empresa SERCOPLUS S.A.C., Lima 2019*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo. El objetivo general de este proyecto de investigación es determinar la influencia entre la innovación empresarial y las ventas de la empresa Sercoplus S.A.C., Lima 2019. Con

relación a la metodología se consideró hipotético deductivo, con un nivel correlacional causal, un diseño transversal no experimental, además fue de tipo aplicada.

La población objetiva del estudio fueron los trabajadores de la empresa Sercoplus, la muestra la conformaron 37 empleados; después, al procesarse los datos se interpretó, que la correlación entre la innovación empresarial y las ventas de la empresa es alta o fuerte significativamente, como lo indica la estimación Spearman de 0.816, de la misma forma, el nivel de significancia es de 0.000 que es menor a la planteada en el estudio de 0.05, lo que indica que se acepta la hipótesis alterna.

Al respecto, el antecedente proporciona información sobre como las empresas deben manejar el proceso de innovación en sus instalaciones, dado que esta permite generar un cambio en la mentalidad de sus empleados, así como la idea de estar constantemente buscando cómo hacer mejor las cosas, cómo hacerlas de manera diferente al resto para obtener una ventaja competitiva. Por lo tanto, es este el desarrollo el que va a lograr que las empresas y los colaboradores tengan un valor agregado.

II.1.3. A nivel local

Aguilar y Nacarino (2018), en su tesis titulada *Gestión del conocimiento para el liderazgo transformacional en la empresa de transportes Royal Palace's Trujillo – 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración realizada en la Universidad César Vallejo. Ante la necesidad la empresa de transporte Royal Palace's para conocer sus fallas tantas administrativas como en sus servicios se formuló como objetivo general analizar la gestión del conocimiento para el liderazgo transformacional del 2018, por lo cual, se aplicó un estudio descriptivo- no experimental de corte transversal. Se determinó la población y la muestra de la empresa con una data de 40 empleados. La información fue obtenida basándonos en técnicas aplicadas que fueron el cuestionario y charla presencial, los resultados se presentaron en gráficos, los cuales mostraron resultados a base de nuestro objetivo general llegando a la conclusión de que la empresa no utiliza de manera eficiente y eficaz sus recursos, la falta de liderazgo y el conocimiento son factores que limitan a los trabajadores

así como la clase de liderazgo que lleva a cargo la empresa no es la adecuada para que esta siga ascendiendo, ocasionando cancelaciones de las rutas de servicio en momentos repentinos, pérdidas de fidelización de cliente y temporadas bajas que se largan sin mencionar la mala imagen que se tiene de la empresa. Por ende, concluimos que se pueden determinar significativamente algunas características importantes en cuanto a la gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional de la empresa de transporte Royal Palace's.

Por lo tanto, el antecedente permite comprender que las empresas que gestionan adecuadamente el conocimiento en sus instalaciones disminuyen el desfase del aprendizaje y amplían el conocimiento de sus empleados de una forma sistemática. Acelerando la curva de productividad de sus nuevos empleados a través de la formación asertiva y el acceso a los datos, a la información y al conocimiento que necesitan.

Ochoa (2018), en su tesis titulada *Innovación como herramienta de crecimiento en las PYMES: una revisión de literatura científica en el periodo 2005 al 2018*. Tesis para obtener el grado de bachiller en Administración en la Universidad Privada del Norte. El objetivo de esta investigación es para responder que relación guarda la innovación y el impacto de crecimiento que esta genere en las PYMES entre años 2005 al 2018. Para ello se recolectó información a través de la Biblioteca Virtual de la Universidad Privada del Norte, donde nos facilitó utilizar la base de datos de Ebsco, Redalyc, Scielo, etc.

Como resultado se obtuvo que los autores llegaban a la misma conclusión que para marcar un diferencial debían innovar, pero no solo se referían a sus productos, es decir, crear un nuevo producto o servicio con el cual maravillen a sus clientes, sino también argumentaban lo importante que era que estas PYMES innoven en sus procesos, ya sean de marketing, gestión, organizacional, etc. Esto, junto con lo primero, era la clave para poder crear un diferencial que los haga notar y así prevalecer en el tiempo.

Sobre la base del antecedente, entender que manejar la innovación como herramienta de crecimiento, constituye un instrumento válido para que la

empresa identifique cuáles son las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que potencian la importancia del aspecto humano en todo el proceso innovador.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión del conocimiento

- De los datos a la información y de esta al conocimiento

Para comprender y aplicar el proceso de gestión del conocimiento, es necesario conceptualizar y aclarar qué lo relacionado con los datos, la información y el conocimiento. Ojeda y Rojas (2002), señalan que estos conceptos evolucionan de lo simple a lo complejo, en una progresión lineal a medida que se agrega valor, de los datos a la información y de la información al conocimiento. Los datos se convierten en información cuando se analizan, matematizan, corrigen, sintetizan y se conoce su propósito; es decir, cuando se contextualizan. Asimismo, la información se convierte en conocimiento cuando se dan una o más de las siguientes situaciones: aplicación de la información en la toma de decisiones, comparación con otra información, relación con otro conocimiento y diálogo o discusión en torno a la información. La información internalizada en las estructuras cognitivas de una persona crea conocimiento; si no hay individuo, no hay conocimiento, el conocimiento es interno. (Contreras, 2012)

- Tipos de conocimiento

Según Castillo y Bravo (2010), el conocimiento se divide en dos categorías: primero, el conocimiento tácito pertenece a los individuos, difícil de formalizar, codificar y comunicar, y se adquiere a través de procesos de socialización. Se trata de ideas y conocimientos muy subjetivos y valiosos que son difíciles de captar y compartir porque la gente los lleva en la cabeza; por tanto, es un conocimiento interior. En el mismo sentido, Bernaola (2013), afirma que este tipo de conocimiento incluye todos los componentes cognitivos relacionados con los modelos mentales (paradigmas, creencias y perspectivas), habilidades, destrezas, operaciones y conocimientos; todos estos elementos permiten a las personas percibir los fenómenos que ocurren en su propia realidad. El

conocimiento tácito surge de la forma en que las personas hacen las cosas y de las experiencias de las personas y se evidencia en el desempeño y la capacidad de brindar respuestas eficientes a nuevas demandas y desafíos como parte de personas que son difíciles de expresar y codificar. (Orellana, 2011)

En segundo lugar, el conocimiento explícito, también conocido como conocimiento formal y sistemático, es objetivo y transferible, dado que se puede compartir y comunicar fácilmente a través de productos de producción intelectual (como libros, resúmenes, manuales, entre otros), en una fórmula científica o en un programa de computadora, (Ferrari, 2000). Desde un enfoque de valoración económica, el conocimiento se puede dividir en tres tipos de capital: capital humano, que se refiere al conjunto de habilidades, potenciales y conocimientos útiles que tienen las personas dentro de una organización, así como la capacidad de aprender y adaptarse a los cambios de su entorno; el capital estructural, que consiste en conocimientos sistemáticos y estructurados, tales como sistemas de información y comunicación, aplicación de tecnologías y sistemas comerciales; y el capital relacional, que se relaciona con el conjunto de alianzas estratégicas e interrelaciones que la organización establece para la supervivencia, (Palomo, 2014).

- *Gestión del conocimiento*

Debido a que el proceso de gestión del conocimiento deja en claro un conocimiento realmente poco comprensible dentro de una organización, es crucial crearlo, procesarlo, transmitirlo e interpretarlo; en este sentido, la gestión del conocimiento es una disciplina que permite procesar, difundir y utilizar el conocimiento existente y el conocimiento formal en todos los contextos para dar respuesta a las demandas y necesidades de las personas y empresas en el proceso de desarrollo. Es fundamental la necesidad de gestionar el conocimiento y el aprendizaje organizacional como mecanismos clave para su desarrollo sostenible y el empoderamiento del proceso de creación e intercambio de conocimiento en relación directa con las visiones de futuro, que determinarán los planes estratégicos de desarrollo, (Contreras, 2012).

Los elementos del trabajo son la producción de conocimiento a través del aprendizaje organizacional, las tecnologías de la información que permiten preservar y documentar el conocimiento, el entorno favorable en el que se procesa el conocimiento, la colaboración y las capacidades que aceleran el procesamiento del conocimiento, y el potencial de las personas para responder rápidamente a las necesidades en un entorno con cambios vertiginosos, (Pino, 2009).

Desde un enfoque de productividad, comunicación y uso, el proceso de gestión del conocimiento tiene como objetivo utilizar, difundir, aplicar y renovar racionalmente el conocimiento existente dentro de una organización, aumentando la tasa de conversión de conocimiento tácito a explícito. Por el contrario, desde un enfoque basado en la valoración económica de los activos intangibles, la gestión del conocimiento es el proceso de creación de valor para resolver problemas a través de nuevos servicios y productos, (Villegas, 2013).

Pulido (2015), ve la gestión del conocimiento como una herramienta estratégica que permite a las personas incrementar su capacidad y potencial y así obtener una ventaja competitiva. En la versión de Davenport y Prusak (2001), la información es un activo intangible que proporciona una ventaja competitiva a la organización. En este contexto, cada miembro de la organización sabe qué hacer con la información, dónde colocarla y la información producida para utilizarla en el momento adecuado.

En este sentido, la gestión del conocimiento orienta los esfuerzos estratégicos para producirlo, emplearlo, preservarlo, difundirlo, implementarlo e innovarlo.

Según Atoche y García (2006), la gestión del conocimiento convierte a una organización en un verdadero creador de conocimiento y aprendizaje. Solo las organizaciones inteligentes aprenden y generan conocimiento constantemente para generar valor, resolver nuevos desafíos, brindar mejores servicios y crear nuevos productos. Según estos autores, la gestión del conocimiento surge primero como una disciplina de las teorías de la gestión organizacional que luego evolucionará hacia la generación,

difusión y aplicación del conocimiento. Según Catalán y Peluffo (2002), el proceso de gestión del conocimiento cumple los siguientes propósitos: en primer lugar, asegura que la información y el conocimiento que las personas y organizaciones necesitan en el momento oportuno sea obtenida, procesada y puesta a disposición de la organización; en segundo lugar, promueve la gestión eficaz del conocimiento y el aprendizaje organizacional a través de la gestión de la continuidad del conocimiento para generar estrategias de desarrollo con visión de futuro; finalmente, permite establecer una base tecnológica que sustenta el flujo de información en una especie de redes, aprovechando experiencias exitosas y sistematizando formas positivas de resolución de problemas; todo ello permite una adaptación más flexible, la resolución de problemas y la prestación de nuevos y mejores servicios.

En palabras de Salvador (2002), la gestión del conocimiento resulta de la incapacidad de los gerentes tradicionales para utilizar y gestionar el conocimiento tácito de manera eficiente y su transformación en conocimiento explícito. La preservación y renovación del conocimiento se logra gestionando las habilidades de las personas involucradas en el proceso. La gestión de la continuidad del conocimiento fomenta la colaboración en la innovación, dado que la combinación de conocimiento formal, tácito e inteligencia acelera el ritmo al que se produce el cambio en las estructuras cognitivas. A medida que se crea un lenguaje común que facilita la circulación de información y conocimiento, aumenta la interdependencia del sistema. Permite el establecimiento de un nuevo paradigma cognitivo en el que la generación de conocimiento en redes, la colaboración y el uso de entornos virtuales originan soporte para el sistema de generación y renovación de conocimiento. La creación de un cerebro organizacional genera valor a través de la identificación, análisis, evaluación, aplicación e interpretación del conocimiento, y la gestión de la inteligencia colectiva, la innovación, el trabajo colectivo con un enfoque sistemático contribuye a la definición y formalización del conocimiento tácito, (Hernández, 2010).

El proceso de gestión del conocimiento se basa en identificar y utilizar el activo más valioso de una organización: su capital humano, su conocimiento y su voluntad de ponerlo al servicio de todos sus miembros. En la disciplina de la gestión del conocimiento, los activos intangibles de la organización son gestionados, procesados, producidos, transferidos, interpretados y aplicados con el fin de incrementar la ventaja competitiva sostenible y la eficiencia de la organización. Las ventajas competitivas que genera la gestión eficiente del conocimiento no se miden por la alta tasa de producción y almacenamiento de conocimiento, sino por sus prácticas para resolver problemas y crear nuevos productos y servicios para el desarrollo estratégico de la empresa. Asimismo, promueve el establecimiento de una cultura organizacional orientada a la producción y uso de activos intangibles a través de la educación continua, la colaboración, el liderazgo, las comunidades de práctica y el proceso de implementación de políticas en la organización. En resumen, la gestión del conocimiento significa la capacidad de aprender más y generar nuevos conocimientos o mejorar los existentes, (Blanco, 2015).

- *Principios de la gestión del conocimiento*

En la sociedad del conocimiento o en la economía basada en el conocimiento, el papel de liderazgo multidimensional de los trabajadores es vital porque son los principales impulsores de la generación, el desarrollo y la renovación del conocimiento. El enfoque de liderazgo debe fomentar y estimular un entorno de trabajo adecuado para que la creatividad fluya de forma natural y para que los diversos miembros de la organización desarrollen o innoven en sus puestos de trabajo. En una sociedad donde el cambio es constante, la estructuración y formulación de planes estratégicos requiere de la participación y el compromiso conjunto de profesionales y beneficiarios para crear y procesar el conocimiento necesario para alcanzar metas predeterminadas, (Saavedra, 2000).

En el nuevo paradigma del conocimiento, los empleados se convierten en actores clave basados en el conocimiento y el flujo de información a través de redes informales, trabajadores con conocimiento para tomar decisiones trascendentes, generación de nuevos conocimientos para construir nuevas

capacidades, transformándolos en expertos del conocimiento para desarrollar conocimientos basados en habilidades y gestión del talento de sus pares y la formación de competencias centrales de la organización y los individuos para crear nuevos activos, (Quinteros, 2007).

- *Dimensiones de la gestión del conocimiento*

❖ *Creación de conocimiento*

Desde el punto de vista del ecosistema, todos los miembros de la organización deben participar en la producción de conocimiento mediante la incorporación y combinación del conocimiento formal interno y externo con el saber hacer, con el propósito de incorporar el nuevo conocimiento al conocimiento existente en las estructuras cognitivas de las personas y los repositorios organizacionales.

Según Álvarez y Guevara (2012), el proceso de producción de conocimiento se basa en las experiencias de las personas que forman parte de las organizaciones, dado que las experiencias provienen del saber hacer, el conjunto de técnicas de creación de conocimiento se basa en la transformación del conocimiento tácito individual en conocimiento formal colectivo. Los mismos autores afirman que la creación de conocimiento se refiere a la expansión organizacional del conocimiento creado por las personas y lo sistematiza como parte de la red de conocimiento organizacional. El conocimiento se crea mediante la interacción entre el conocimiento tácito y el conocimiento formal a través de cuatro formas de transformación: la socialización tácita a tácita a través del intercambio de experiencias y modelos mentales; la externalización tácita a explícita implícita que muestra conocimientos ocultos, tiene en cuenta la interacción y la reflexión colectiva; la combinación de explícito a explícito, como se manifiesta en la difusión del conocimiento en redes de los distintos sistemas de la organización y, finalmente, la internalización de explícito a tácita manifiesta que se reproduce durante el aprender haciendo.

❖ *Aprendizaje continuo*

En el proceso de gestión del conocimiento se reconoce la importancia de la capacidad de aprendizaje como factor crucial en el procesamiento,

preservación, difusión, interpretación y renovación del conocimiento en las organizaciones. En este contexto, Monterrosa (2013) define el aprendizaje como la capacidad de los empleados para actuar ante cambios en su entorno, para identificar y solucionar errores a través de nuevas estrategias, para contribuir a la innovación y al desarrollo organizacional. Esto significa que las organizaciones con mejores competencias tendrán mejores capacidades de aprendizaje para detectar y resolver errores de manera oportuna.

Para Reyes y Montenegro (2015), la creación de una cultura y un clima organizacionales es esencial, dado que apoya el aprendizaje organizacional, porque la habilidad y la capacidad de aprender de manera más rápida y continua crea una ventaja competitiva sostenible. La esencia de crear y lograr una ventaja competitiva radica en la capacidad de generar valor a través del desarrollo estratégico de esta competencia distintiva. Desde la perspectiva de los autores, el conocimiento y el aprendizaje organizacional son factores clave para sostener la ventaja competitiva en las organizaciones porque estos factores surgen de la interacción social de sus miembros en un proceso único y distintivo que es difícil de imitar por sus competidores.

❖ *Gestión de las competencias individuales*

El proceso de desarrollo de las competencias del personal en una organización determina el logro de las metas organizacionales, dado que los miembros están mejor capacitados para responder a los desafíos de su entorno y lograr desempeños con niveles significativos de eficiencia, (Arevalo, 2008). En una sociedad donde el cambio está ocurriendo a una velocidad inimaginable, el proceso de gestión de competencias es un enfoque que tiene como objetivo aprovechar el conocimiento, las destrezas, las habilidades y las actitudes de las personas para crear valor y competitividad dentro de una empresa u organización.

La implementación de la gestión con competencias individuales afecta la formación continua, aumenta la productividad y la competitividad; por lo tanto, las organizaciones gestionan el talento y las habilidades para lograr una ventaja competitiva sostenible. En este contexto, Ríos (2017)

se refiere a que el talento de las personas es un valor diferenciado que ayuda a generar ventajas competitivas sostenibles; además del hecho de que el profesional talentoso es una persona que se dedica a su trabajo y exhibe comportamientos de alto desempeño. El proceso de gestionar eficazmente a las personas para saber conocer, saber ser y saber hacer influye en la creación de procesos de innovación en las organizaciones.

2.2.2. Innovación

- *El proceso de la innovación organizacional*

La innovación organizacional es un proceso permanente que aumenta la ventaja competitiva de las organizaciones en la medida en que optimiza costos, aumenta la eficiencia y efectividad de sus procesos, productos y servicios, aumentando finalmente el prestigio organizacional. La innovación crea valor en actividades y tecnologías que se manifiestan en nuevos servicios, productos y procesos. Las organizaciones con altas tasas de innovación tienen más éxito a medida que desarrollan nuevas capacidades y competencias para mejorar su desempeño. En esta área, el factor clave para la competitividad sostenible es la innovación (Chen et al., 2015). En la misma línea de pensamiento, Echeverría (2008) concibe la innovación como la introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas, la organización del lugar de trabajo o las relaciones de la organización con su entorno. La internalización de un método, proceso, producto, servicio o técnica mejorados dentro de las comunidades de práctica interna de la organización constituye innovación; mientras que Iparraguirre y Morales (2010) enfatizan el proceso de aprendizaje continuo y la capacidad de una empresa para cambiarse a sí misma repetida y rápidamente para continuar creando valor. La innovación debe involucrar a todos los niveles de la organización para adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno y mantenerse por delante de la competencia, obteniendo así una ventaja competitiva. Según Porter (1987), el proceso de innovación es la base que explica la competitividad de las organizaciones porque la competitividad está relacionada con la capacidad de la empresa para generar cambios; también indica que una organización gana ventaja competitiva en la medida

en que internaliza la innovación como clave para la mejora en su ADN organizacional.

Por otro lado, la innovación consiste en un conjunto de actividades que ayudan a procesar y crear nuevos conocimientos, caracterizar los procesos de uso de los existentes y aplicar estos conocimientos en la prestación de nuevos servicios y la obtención de nuevos y mejores productos, (Dominguez, 2012).

Luego de presentar diversas definiciones, en esta investigación la innovación organizacional se concibe como un proceso continuo de cambio en el que se conjugan nuevos procesos, nuevas técnicas, nuevas competencias, nuevos conocimientos y nuevos sistemas de pensamiento, brindando servicios de calidad que responden de manera eficiente a las demandas de la sociedad y dinámica del entorno.

En palabras de Arce (2004), el principal componente del proceso de innovación es el conocimiento; la innovación es de naturaleza continua y las competencias organizacionales determinan el ritmo y el progreso tecnológico. Desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades, las organizaciones son heterogéneas en recursos y capacidades; la innovación ocurre con la interacción de recursos y capacidades tecnológicas, y los recursos no presentan las mismas características y condiciones dentro de una organización. La innovación es posible gracias al uso de los recursos y capacidades internas de la organización y constituye los ejes básicos de la creación de tecnología.

La ventaja competitiva que logra una organización en particular depende del uso racional, oportuno y creativo de sus habilidades, conocimientos y actitudes. Depende también de la motivación intrínseca de sus integrantes, la capacidad creativa de innovación, la implicación de todo el personal y sus aliados estratégicos, así como la creación de una cultura organizacional para generar aprendizajes sostenibles; todos están inmersos en la cadena de valor de la organización. Todo esto ha sido comprobado en la medida en que la organización se vuelve inteligente, permitiendo el flujo sistemático de información como entidades de aprendizaje, procesando información,

generando y aplicando conocimiento en la entrega de nuevos servicios y el desarrollo de productos mejorados. La sostenibilidad organizacional se basa en procesos continuos de aprendizaje e innovación. En las comunidades de práctica organizacional, se refiere a la internalización de procedimientos estándar en los hábitos, la gestión del trabajo en equipo para institucionalizar el aprendizaje y difundir el conocimiento en la organización.

- *La gestión del conocimiento como fuente de innovación organizacional*

El proceso de gestión del conocimiento es una disciplina que permite a las organizaciones alcanzar mayores niveles de competitividad a través de la generación, distribución y aplicación eficiente del conocimiento en la provisión de productos y servicios más innovadores que satisfagan mejor las necesidades y demandas del entorno en el que se desarrollan.

La humanidad prospera en la sociedad de la información y la sociedad de la innovación como base de la economía para garantizar el desarrollo integral y el bienestar de todos los ciudadanos. En este contexto, Garces y Pereda (2017) consideran que los líderes gestionan los recursos intangibles de la organización como capacidades de aprendizaje para producir procedimientos, metodologías, servicios y productos innovadores que les permitan adaptarse de manera confiable a su entorno dinámico. Asimismo, Rosas (Rosas, 2006) afirma que es vital producir y preservar nuevos conocimientos, conocimientos que luego se convierten en fuente de todo tipo de innovaciones; para que la organización se adapte a cualquier situación que pueda surgir. Del texto citado se puede deducir que la velocidad de los procesos de innovación está directa y proporcionalmente relacionada con la velocidad de creación y renovación del conocimiento.

En la versión de Lázaro (2014), toda organización necesita reconocer el conocimiento tácito disperso entre su personal, sintetizar este conocimiento e incorporarlo en las actividades organizacionales centrales para fomentar un proceso de innovación continuo. Los procesos de sistematización del conocimiento implícito fortalecen su entorno dinámico interno donde se produce la mayor tasa de innovación. Dentro de una organización, son evidentes tres sistemas distintos: primero, el sistema legal o burocrático

que mantiene el orden mínimo que hace viable el sistema global; en segundo lugar, el sistema organizativo en el que los procesos de cambio son regulares, y finalmente, los sistemas de innovación ofrecen una mayor dinámica que permite la circulación del conocimiento en todos los sistemas a través de la gestión del conocimiento.

Vivas (2015), considera la Teoría de las Capacidades Dinámicas como una fuente de innovación y afirma que la renovación continua y sistemática del conocimiento es la piedra angular del proceso de innovación. Las competencias dinámicas son procesos complejos que requieren la reposición de los activos intangibles de la organización. La capacidad de absorber información genera nuevas habilidades que se traducen en nuevos servicios y productos; esto se traduce en mayores niveles de productividad y ventajas competitivas sostenibles para la organización. En el mismo sentido, Ramírez y Valdiviezo (2011) consideran que el concepto de capacidad dinámica se refiere a la capacidad de la organización para utilizar y reestructurar las capacidades y potencialidades de sus miembros, de manera directa y proporcional a los cambios en su entorno.

Para Alvarado (2016), las capacidades dinámicas son cambios estratégicos generados internamente o promovidos externamente que las organizaciones toman para adaptarse a la dinámica de su entorno y lograr una ventaja competitiva sostenible. El proceso de transformación es estratégico porque considera la interrelación de la organización y su entorno desde un enfoque ecosistémico, estos cambios incluyen analizar, reestructurar, integrar, construir, implementar y renovar estructuras cognitivas, recursos, conocimientos, habilidades organizacionales, modelos mentales, cultura organizativa, estructura organizativa y modelos de servicios prestados.

El desarrollo y aplicación de capacidades dinámicas requiere el conocimiento de competencias, habilidades, liderazgo, procesos, tecnologías y sus realidades internas y externas. En este contexto, las autoridades y el personal de la organización deben desarrollar su potencial y competencias para aprovechar las oportunidades y fortalezas, reducir y

controlar las amenazas y debilidades, adaptarse a su entorno y lograr ventajas competitivas sostenibles (Chávez, 2008).

El proceso de desarrollo de capacidades dinámicas es multidimensional porque consta de tres dimensiones: mutaciones que ocurren en el entorno, interacciones dinámicas entre componentes organizacionales y su entorno para lograr una adaptación estratégica y cambios que ocurren entre componentes internos de la organización (procesos, competencias, conocimiento, desarrollo de estructuras cognitivas, habilidades, tecnologías y recursos) (Risco, 2014). Cada dimensión representa un sistema que incluye subsistemas que interactúan armónicamente con subsistemas de otras dimensiones o niveles, es decir, existe una interacción holística y sistémica entre el entorno y la organización que produce capacidades dinámicas. Vílchez y Rojas (2013) piensan que las capacidades dinámicas pueden surgir de procesos emergentes o planificados deliberadamente. Ambas situaciones dependen de la dinámica de cambios en el entorno y del liderazgo, capacidad y competencia de las autoridades organizacionales para crear las condiciones para la innovación y lograr ventajas competitivas sostenidas en el tiempo.

El entorno en el que se desarrollan las organizaciones es el mismo que afecta al desarrollo de las organizaciones productivas, en el sentido de que los procesos de transformación en diferentes campos del conocimiento ocurren a una velocidad inimaginable. Es fundamental que las autoridades y los productores de conocimiento comprendan y entiendan este entorno cambiante para fomentar los cambios; es decir, combinar innovaciones en competencias, modelos mentales, estructuras cognitivas y capacidades para responder al dinamismo del entorno en el que operan las organizaciones. Desde el enfoque de capacidades dinámicas, es fundamental eliminar de manera creativa las actividades y procesos que obstaculizan el normal desarrollo de la organización para generar procesos de valor; es decir, innovaciones para adaptarse estratégicamente al turbulento cambio que los rodea y ganar ventaja competitiva. Las capacidades de una organización se entienden como la capacidad de utilizar el conocimiento y el conocimiento en la realización de actividades y

tareas que aumentan el desempeño a su máxima expresión. Mientras tanto, el enfoque dinámico se refiere a la capacidad de mutar utilizando habilidades de creatividad, recursos, procesos y generación de conocimiento, (Oré, 2009).

De igual manera, estos autores argumentan que los cambios deben estar orientados a cumplir con las metas estratégicas de las organizaciones en la caracterización de sistemas para lograr mayores niveles de desempeño y lograr eficiencia y eficacia en los procesos de generación de conocimiento, brindando mejores servicios y producción de bienes. El proceso de cambio es estratégico porque considera la interacción continua entre las personas dentro de cada uno de los sistemas y subsistemas organizacionales y la interrelación de la organización con su entorno. El cambio estratégico apoya la reestructuración de la cultura organizacional, el cambio de sistemas de pensamiento profundamente arraigados, la modernización de los sistemas de producción de información y la renovación de la estructura para lograr una ventaja competitiva sostenible. Iniciar cambios en cualquier organización implica la participación proactiva de todos los miembros de la organización para anticipar los cambios y sobrevivir en un entorno turbulento; el cambio proactivo requiere que las personas tengan una motivación intrínseca para aprender permanentemente, socializar con sus compañeros y desarrollar procesos de renovación continuos.

Desde la perspectiva de la teoría de las organizaciones, las capacidades organizacionales son dinámicas en el sentido de que expresan capacidades, habilidades, competencias, valores, recursos, la capacidad de innovar, cambiar o reestructurar los procesos de prestación de servicios y la forma en que se manipula la información para transformarlo en conocimiento con la finalidad para adaptarse al entorno cambiante; de manera similar, la unidad dinámica se refiere a la innovación, puesto que reestructura los procesos, competencias y capacidades existentes. La piedra angular de las capacidades dinámicas radica en la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los procesos de innovación mediante la reestructuración de sus tecnologías, organización estructural, estructuras

cognitivas, esquemas mentales y procesos de creación de valor, (Rengifo, 2014).

Ford (2000), sostiene que toda organización se compone de capital humano, información, conocimientos y procesos, que en conjunto, cuando se gestionan y controlan eficazmente, constituyen los recursos y capacidades para lograr la eficiencia y eficacia en los servicios y productos que brindan. Las organizaciones se apropian de los recursos y capacidades adecuados a través de procesos de innovación y aprendizaje organizacional.

Formichella (2011), la proactividad y el aprendizaje organizacional son herramientas que permiten desarrollar capacidades dinámicas. La proactividad (o emprendimiento espontáneo) expresa la propia iniciativa para crear nuevos servicios y diversas actividades al enfatizar la renovación de recursos y puede crear una nueva cultura a través de la innovación interna. El proceso de aprendizaje es vital porque permite a la organización desarrollar nuevas habilidades, conocimientos y actividades que le permiten realinear sus estrategias, mejorar el desempeño y crear una ventaja competitiva sostenible. La proactividad y el aprendizaje organizacional son evidencia de cambios estratégicos en todos los sistemas y niveles de la organización.

Las actividades generadas internamente y el aprendizaje organizacional ayudan a establecer la dirección estratégica de la organización, dado que permite identificar, desarrollar, implementar y mantener cambios en respuesta al entorno cambiante. La gestión estratégica se adapta al entorno mediante la implementación y uso de estrategias, (Solleiro y Castañón, 2004).

En un entorno donde el cambio se está produciendo a una velocidad inimaginable, es fundamental impulsar metodologías y estrategias para la creación y difusión del conocimiento en beneficio del desarrollo económico y social, así como el desarrollo de la creatividad, capacidades y competencias de las personas, (Cabrero & Carrera, 2008). Lo anterior se refiere a la inclusión de procesos de innovación a través de competencias

individuales, competencias organizacionales, descentralización de los procesos de toma de decisiones, uso dinámico de las TIC, ejecución de programas de capacitación continua y desarrollo personal para promover la generación y transmisión de conocimiento.

2.3. Marco conceptual

- Aprendizaje organizativo

Es el enfoque básico que da sentido y continuidad al proceso de creación de valor o activos intangibles. En resumen, el aprendizaje es clave para que las personas y la organización se vuelvan más inteligentes, memoricen y conviertan la información en conocimiento, (Barragan, 2014).

- Capital intelectual

Representa la cuenta y razón o perspectiva estratégica de medición y comunicación de los activos intangibles creados o propiedad de la organización. En los últimos años han surgido diversos modelos que intentan medir y gestionar el capital intangible de la organización (empresas privadas) y los retos y problemas asociados a la medición y mejora de estos elementos intangibles, (Carrillo, 2012).

- Dirección del conocimiento

Refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de la organización de generar y difundir conocimiento entre sus miembros y otros representantes relevantes, (Lozano, 2016).

- Organización inteligente

Hace referencia a aquellas organizaciones donde las personas son capaces de aumentar su capacidad y crear los resultados que desean, (Calderon, 2014).

- Learning organizations

Es un formato de organización que se centra en la gestión del intercambio del conocimiento a todos los niveles jerárquicos y funcionales de la empresa, (Huerta, 2011).

- Socialización

En este proceso se comparte la experiencia para adquirir conocimiento tácito a través de modelos mentales compartidos o mediante conversaciones,

documentos, guías y traducciones, y se suman nuevos conocimientos a la base colectiva de la organización, (Beltrán, 2016).

- **Exteriorización**

Es la actividad principal en la creación de conocimiento, es la transformación del conocimiento tácito en explícito, toma la forma de metáforas, analogías, hipótesis y modelos, se crean conceptos por deducción e inducción, integrados en la cultura de la organización, (Cisneros, 2014).

- **Combinación**

Como su nombre indica, se logra la combinación de diferentes cuerpos de información abierta: documentos, conversaciones, reuniones, redes de comunicación computarizada y se pueden categorizar, comparar y clasificar en bases de datos para producir información explícita, (Mayorga, 2012).

- **Interiorización**

Al incorporar conocimiento explícito en conocimiento tácito, verbalizar y crear esquemas en documentos, manuales o historias orales, es decir aprendiendo - haciendo . Se incorpora a las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en forma de modelos mentales compartidos o prácticas laborales, (Díaz, 2010).

2.4. Hipótesis

H₀: La gestión del conocimiento no se relaciona positiva ni significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.

H_i: La gestión del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables por investigar	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Es una disciplina que promueve la creación, procesamiento, difusión y aplicación del know-how y conocimiento codificado existente en una determinada organización y para dar respuestas oportunas y adecuadas a las necesidades de los individuos y grupos de personas en su desarrollo. Esto se fundamenta en la necesidad de gestionar el conocimiento y el aprendizaje organizacional como mecanismos clave para fortalecer una región o área en relación con visiones de futuro que determinarán planes estratégicos de desarrollo en el mediano y largo plazo. (Contreras, 2012)	La variable gestión del conocimiento se medirá en base a 3 dimensiones y serán evaluados 11 indicadores.	Creación de conocimientos	Generación de información y conocimientos	Ordinal
			Aprendizaje continuo	Planificación de formación continua, capacitación	
			Gestión de las competencias individuales	Reconocimiento a la producción de conocimientos	
				Cumplimiento de metas	
				Visión compartida	
				Capacitación continua	
				Actualización especializada	
				Especialización laboral	
				Disponibilidad de la información	
				Observación laboral	
				Intercambio de información	
Innovación organizacional	Es un plan continuo que aumenta la ventaja competitiva al traer cambios estratégicos en las organizaciones. Es un proceso que crea valor en la organización al incrementar la eficiencia de los procesos, la eficiencia de los servicios y la eficiencia en la producción. (Ford, 2000)	La variable innovación organizacional será medirá basándose en 3 dimensiones y serán evaluados 3 indicadores.	Cultura de innovación	Estrategias innovadoras, resultados de las actividades de innovación	Ordinal
			Liderazgo transformacional	Visión compartida, motivación intrínseca, motivación extrínseca	
			Aprendizaje organizacional	Trabajo en equipo, adquisición de conocimiento, desempeño	

Fuente: Elaboración propia

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

III.1.1. Población

Cano (2017), lo menciona como aquel conjunto de individuos que se encuentran en el mismo entorno y representan determinadas características que conllevan a la investigación del problema determinado. Es así como la población estuvo constituida por 72 empleados de la empresa Constructora Kapricornio SRL de la ciudad de Trujillo.

III.1.2. Muestra

De acuerdo con Cano (2017), define a la muestra como el subconjunto que forma parte del grupo de personas al que se le conoce como población. Así mismo, el autor explica que si la población es menor a 100 individuos, esta puede ser considerada como muestra censal, dado que se utiliza el total de la población como muestra de estudio.

Dicho esto, la muestra de la investigación fue de tipo muestra censal y estuvo conformada por los 72 empleados de la empresa Constructora Kapricornio SRL de la ciudad de Trujillo.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

El presente estudio de indagación tiene un diseño no experimental, para Ballestrini (2017), indica que el estudio que se ejecuta sin tocar las variables, esto refiere a que hay estudios que afirman que no se hace cambiar intencionalmente las variables autónomas para ver su consecuencia frente a otras variables. De igual forma, Cabezas et al. (2018) define a esta investigación como aquella que se realiza sin manipulación intencionada de variables, es decir, se lleva a cabo la observación de fenómenos en su ambiente natural.

Así mismo, Ramírez (2016) menciona que la utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas, es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de

individuos o casos en un variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas.

La investigación fue aplicada, según Domínguez (2018) es el tipo de investigación en la cual el problema está establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas específicas, en el caso de nuestra investigación, el problema es el desempeño en el área de comunicación y se busca hacer una propuesta pedagógica de mapas cognitivos.

Por último, esta investigación fue de enfoque mixto, pues de acuerdo con Castañeda (2018), menciona que representa un conjunto de procesos empíricos, sistemáticos y críticos en la cual implica el análisis y recolección de datos cuantitativos y cualitativos, se mezclan dándoles el mismo peso o centrando más en uno de estos.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de colecta de datos

Domínguez (2018), indica que es un conjunto de procedimientos que el investigador emplea para recolectar información del fenómeno estudiado.

Se empleó la técnica de la encuesta para recolectar la información necesaria, aplicando la metodología de escala Likert con preguntas y alternativas elaboradas con la finalidad de obtener un resultado de adecuado a lo que se solicita.

- Instrumentos de colecta de datos

Castañeda (2018), indica que el cuestionario es el documento que contiene una serie de preguntas que deben ser redactadas cuidadosamente para ser formuladas por el entrevistador al entrevistado. En la investigación se utilizará como instrumento el cuestionario, el cual consta de 70 ítems (ver anexo 1).

3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento

- Validez del instrumento

Para Hernández et al. (2018), un instrumento ha sido empleado y aprobado previamente en anteriores investigaciones, dicho instrumento cuenta con la validez útil para ser aplicada en investigaciones futuras. De acuerdo con lo

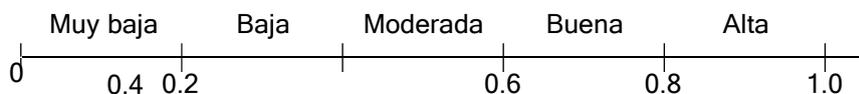
anterior, para el presente proyecto se utilizó el cuestionario elaborado y desarrollado por Aguilar y Nacarino (2018), para la variable *Gestión del conocimiento*, por Ochoa (2018), para la variable *Innovación organizacional*.

- Confiabilidad del instrumento

Según Castañeda (2018), la confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición, a los mismos individuos, sus objetos, producen resultados iguales.

El Alfa de Cronbach se explica de la siguiente manera: cuanto más cercano a 1 sea el valor del alfa, mayor será la consistencia interna de los ítems analizados. También se le llama índice de consistencia interna y su valor varía entre 0 y 1: los valores más altos indican una mayor consistencia; más de 0,8 indica confiabilidad y menos de 0,8 indica inconsistencia del instrumento, (Llinás, 2017).

Figura 1. Análisis de consistencia



Fuente: Elaboración propia

Se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach para determinar el nivel de consistencia interna de cada uno de los instrumentos utilizados. Tras la aplicación de los instrumentos a una muestra piloto de 20 individuos se obtuvo los siguientes coeficientes por instrumento:

Tabla 2. Coeficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Consistencia interna
Instrumento 1: Gestión del conocimiento	0.987	Excelente
Instrumento 2: Innovación organizacional	0.984	Excelente

Fuente: Elaboración propia, SPSS v.25

3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

Se dará inicio con los permisos necesarios a la empresa Constructora Kapricornio SRL, para desarrollar el cuestionario a los 72 empleados, posterior a la aprobación del desarrollo de estudio, se aplicará el cuestionario de manera piloto para establecer la confiabilidad de los

instrumentos. Considerando posteriormente el desarrollo de la investigación, se procederá a aplicar los instrumentos de acuerdo con el tamaño de muestra y población definida para la investigación. Consecutivamente, se analizará la información para la discusión de resultados con los antecedentes y se estableció las conclusiones.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Prueba de bondad de ajuste Kolmogórov-Smirnov

Bajo el planteamiento de las siguientes hipótesis

H₀: Los datos provienen de una distribución normal

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal

La prueba de Kolmogórov-Smirnov se aplica a los datos relacionados con la gestión del conocimiento y la innovación organizacional.

Tabla 3. Test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	0.238	72	0.000
Innovación organizacional	0.196	72	0.000

Fuente: *Elaboración propia, SPSS v.25*

Los resultados presentados en la tabla 3 evidencian que las distribuciones de los puntajes de las áreas de la prueba de la gestión del conocimiento y la innovación organizacional cada una un p-valor <0,05; por lo tanto, a un nivel de significancia del 5% se rechaza H₀, por lo cual se concluye que los datos de los atributos de la gestión del conocimiento y la innovación organizacional no provienen de una distribución normal, es por ello que se utilizaron contrastes estadísticos no paramétricos en el análisis de los datos.

- Análisis correlacionales de las variables en estudio

- ❖ **Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

Prueba de hipótesis

H₀: La gestión del conocimiento no se relaciona positiva ni significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

H_i: La gestión del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

Tabla 4. Análisis de correlación entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional

Gestión del conocimiento	Innovación organizacional	
	Coefficiente de correlación	,919**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	72

Fuente: Elaboración propia, SPSS v.25

Interpretación

El análisis de las correlaciones entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional realizado con la rho de Spearman muestra la existencia de relaciones significativas entre estas variables ($r=0,919$). Este resultado permite dar por aceptada la hipótesis general planteada en la presente investigación.

- ❖ **Objetivo específico uno:** Establecer la relación que existe entre la dimensión, creación del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

Prueba de hipótesis específica uno

H_0 : La dimensión creación del conocimiento no se relaciona positiva ni significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

H_i : La dimensión creación del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

Tabla 5. Correlación entre la dimensión creación del conocimiento y la innovación organizacional

Creación del conocimiento	Innovación organizacional	
	Coefficiente de correlación	,896**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	72

Fuente: Elaboración propia, SPSS v.25

Interpretación

El análisis de las correlaciones entre la dimensión creación del conocimiento y la innovación organizacional realizado con la rho de Spearman muestra la existencia de relaciones significativas entre estas variables ($r=0,896$). Este

resultado permite dar por aceptada la hipótesis específica uno planteada en la presente investigación.

- ❖ **Objetivo específico dos:** Determinar la relación que existe entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.

Prueba de hipótesis específica dos

H₀: La dimensión aprendizaje continuo no se relaciona positiva ni significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.

H_i: La dimensión aprendizaje continuo se relaciona positiva y significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.

Tabla 6. Correlación entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional

		Innovación organizacional
Aprendizaje continuo	Coeficiente de correlación	,919**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	72

Fuente: Elaboración propia, SPSS v.25

Interpretación

El análisis de las correlaciones entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional realizado con la rho de Spearman muestra la existencia de relaciones significativas entre estas variables ($r=0,919$). Este resultado permite dar por aceptada la hipótesis específica dos planteada en la presente investigación.

- ❖ **Objetivo específico tres:** Establecer la relación que existe entre la dimensión gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.

Prueba de hipótesis específica tres

H₀: La dimensión gestión de las competencias individuales no se relaciona positiva ni significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.

H_i: La dimensión gestión de las competencias individuales se relaciona positiva y significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021.

Tabla 7. Correlación entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional

		Innovación organizacional
Gestión de las competencias individuales	Coeficiente de correlación	,939**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	72

Fuente: *Elaboración propia, SPSS v.25*

Interpretación

El análisis de las correlaciones entre la dimensión gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional realizado con la rho de Spearman muestra la existencia de relaciones significativas entre estas variables ($r=0,939$). Este resultado permite dar por aceptada la hipótesis específica tres planteada en la presente investigación.

4.2. Discusión de resultados

En lo que corresponde al objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021, los hallazgos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio, por lo que se puede afirmar que la mencionada hipótesis ha sido respaldada. Estos resultados están en la misma línea con la teoría de la gestión del conocimiento expuesta en el marco teórico de la presente investigación. Asimismo presentan similitud con la investigación realizada por Justiniano (2017), quien demostró la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables prácticas de gestión del conocimiento e innovación, $P\text{-valor} < \alpha$ ($0,008 < 0,05$), con un grado de relación del 44%. Este resultado tiene correlato con lo encontrado en la presente investigación, en el sentido que las prácticas de gestión del conocimiento y los diversos factores del proceso de innovación organizacional están relacionados significativamente.

En tanto, el objetivo específico uno establecer la relación que existe entre la dimensión creación del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021, los hallazgos indican

que existen correlaciones significativas entre la dimensión creación del conocimiento y la innovación organizacional. Estos resultados son similares a los encontrados por Dávila (2018), quien demostró que la creación de conocimiento es un proceso dinámico que a través de la generación, desarrollo, implementación y explotación de nuevas ideas permite a las organizaciones lograr mejores resultados que su competencia, al proporcionar mayores fortalezas para crear valor económico e incrementar su capacidad para innovar.

Respecto al objetivo específico dos determinar la relación que existe entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021. Los resultados determinan que existe una relación significativa entre las prácticas de aprendizaje continuo y la innovación organizacional encontrados en el presente trabajo de investigación se corresponden con los planteamientos de Gutiérrez (2019), en el sentido de que el continuo proceso de aprendizaje y la capacidad de una empresa para cambiarse a sí misma repetida y rápidamente genera valor y procesos sostenibles de innovación. Igualmente, Cuevas (2018), demostraron que las prácticas de gestión del conocimiento que se realizan en las unidades de gestión de la empresa Interconst a los especialistas de dicha empresa están relacionados, por cuanto las prácticas para la adquisición y captura del conocimiento son las que están en primer lugar con un 22% de desarrollo. Este hallazgo tiene correlato con los resultados obtenidos en la presente investigación, por cuanto la correlación entre el aprendizaje continuo, y los diversos factores del proceso de innovación organizacional alcanzan 0,67 con la rho de Spearman.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico tres establecer la relación que existe entre la dimensión gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021; corresponde a las relaciones significativas entre gestión de las competencias individuales y los diversos factores del proceso de innovación organizacional obtenidos en la investigación, estas tienen correlato con la corriente de pensamiento de Aguilar y Nacarino (2018), quien hace referencia a que el talento de las

personas es un valor diferencial que ayuda en la generación de ventajas competitivas sostenibles. Asimismo, los resultados obtenidos en esta investigación están en la misma línea de los hallazgos de Ochoa (2018), en el sentido de que las variables en estudio contribuyen a prestar aval empírico a la relación gestión del conocimiento, gestión de competencias y tecnologías de la información en los procesos de innovación.

CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021 ($r=0.919$; $p=0.00<0.05$). Por lo tanto, ante una mejora en la gestión del conocimiento mayor innovación organizacional en la empresa.
- Existe una relación significativa entre la dimensión creación del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021 ($r=0.896$; $p=0.00<0.05$). Por lo tanto, ante un mejor proceso de creación del conocimiento mayor innovación organizacional en la empresa.
- Existe una relación significativa entre la dimensión aprendizaje continuo y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021 ($r=0.919$; $p=0.00<0.05$). Por lo tanto, ante un mejor proceso de aprendizaje continuo mayor innovación organizacional en la empresa.
- Existe una relación significativa entre la dimensión gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL – Trujillo, 2021 ($r=0.939$; $p=0.00<0.05$). Por lo tanto, ante un mejor proceso de gestión de las competencias individuales mayor innovación organizacional en la empresa.

RECOMENDACIONES

- Es imperativo construir e implementar la gestión del conocimiento en la empresa Constructora Kapricornio para generar nuevos servicios, aumentar la productividad y mejorar los niveles de innovación. Este proceso de la gestión del conocimiento implica la interacción a largo plazo de todos los empleados con equipos multidisciplinarios para identificar, difundir, desarrollar, actualizar y aplicar el conocimiento para resolver problemas.
- Se recomienda generar espacios físicos y virtuales para que los empleados intercambien sus experiencias y habilidades de manera interdisciplinaria. Estos espacios de aprendizaje que facilitan la creación de conocimiento deben implementarse en todos los niveles y sistemas para que la información fluya en todas las direcciones a través de una red con un enfoque sistemático.
- Es fundamental promover la inteligencia colectiva en la empresa Constructora Kapricornio a través de la implementación de comunidades de práctica. Este grupo de trabajo colaborativo con enfoque de sistemas y visión compartida interactúa en un proceso sinérgico y holístico, dando como resultado un aprendizaje sostenible que fomenta la innovación.
- Promover programas integrales de formación continua, presencial, semipresencial y virtual para fortalecer las habilidades relacionadas con el procesamiento de la información para consolidar conocimientos, desempeño, habilidades y competencias para fomentar una cultura de innovación. Desde un punto de vista teleológico, el programa de formación debe establecer alianzas estratégicas con universidades reconocidas del país en función del potencial y perfil de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Aguilar, R., & Nacarino, A. (2018). *Gestión del conocimiento para el liderazgo transformacional en la empresa de transportes Royal Palace's Trujillo – 2018*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Alvarado, G. (2016). *Definición de capacidades dinámicas*. Nuevo León, México: Ecoe Ediciones.
- Álvarez, C., & Guevara, T. (2012). *Redes de conocimiento basadas en la gestión del conocimiento*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Arce, J. (2004). *La gestión del conocimiento y la normalización de sus buenas prácticas*. Nuevo León, México: Ecoe Ediciones.
- Arevalo, R. (2008). *Herramientas de la gestión del conocimiento*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA .
- Atoche, R., & García, P. (2006). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. México D.F., México: Limas.
- Ballestrini, S. (2017). *Metodología de la investigación: Guía práctica, (4ta. Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Barragan, J. (2014). *Definición de aprendizaje organizativo*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Beltrán, F. (2016). *Definición de socialización*. Monterrey, México: Editorial San Diego.
- Bernaola, A. (2013). *Creación de conocimiento y diseño de organizaciones*. Sevilla, España: Floe Ediciones.
- Blanco, N. (2015). *Definición de gestión del conocimiento*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
- Cabrero, E., & Carrera, A. (2008). *Innovación local en América Latina*. México D.F., México: CIDE.
- Calderon, C. (2014). *¿Qué se entiende por organización inteligente?* Barcelona, España: Editorial Bruño.

- Cano, D. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Monterrey, México: Editorial San Diego.
- Carrillo, C. (2012). *¿Qué es el capital intelectual?* Bilbao, España: Ideas propias Editorial.
- Castañeda, S. (2018). *Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- Castillo, D., & Bravo, O. (2010). *Tipos de conocimiento*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Catalán, E., & Peluffo, M. (2002). *Diseño de un Modelo de Portal para Trabajadores del Conocimiento*. Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile.
- Chávez, K. (2008). *Innovación, aprendizaje organizativo y resultados empresariales*. México D.F., México: Compañía Editorial Continental SA.
- Chen, Q., Ma, T., Liu, T., & Zheng, M. (2015). *Bioaugmentation treatment of municipal wastewater with heterotrophic-aerobic nitrogen removal bacteria in a pilot-scale SBR*. Bioresour.
- Cisneros, R. (2014). *Exteriorización*. Nuevo León, México: Ecoe Ediciones.
- Contreras, A. (2012). *Gestión del conocimiento*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Cuevas, M. (2018). *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la empresa Interconst Ingeniería SAS*. Bogotá, Colombia: Universidad Antonio Nariño.
- Davenport, T., & Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción*. Brasil: Prentice Hall.
- Dávila, E. (2018). *La innovación empresarial y su impacto en la gestión del conocimiento en la empresa ACCENTURE PERÚ S.R.L. 2018*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Díaz, N. (2010). *Interiorización*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Dominguez, M. (2012). *Significado de innovación*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Domínguez, M. (2018). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa Revista de Educación y Derecho*. Educationand Law Review.
- Echeverría, J. (2008). *Educación y tecnologías telemáticas*. Revista Iberoamericana.

- Ferrari, M. (2000). *El conocimiento explícito*. Bogotá, Colombia: Trillas.
- Ford, K. (2000). *Innovations in Governance and Public Administration: Replicating what works*. New York, Estados Unidos: Harper.
- Formichella, M. (2011). *La evolución del concepto de innovación y su relación con el desarrollo*. Argentina: Tres Arroyos.
- Garces, K., & Pereda, M. (2017). *La importancia de los líderes en las organizaciones*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Gudino, R. (2019). *Estrategias organizacionales en las empresas*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Gutiérrez, M. (2019). *Propuesta de un modelo de gestión de innovación aplicable en pymes del sector de la construcción en Medellín, Colombia*. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ciencias.
- Hernández, J. (2010). *¿Qué significa tener un cerebro organizacional?* Cali, Colombia: Editorial Desclee De Brouwer.
- Huerta, D. (2011). *¿Qué significa learning organizations?* México D.F., México: Limas.
- Iparraguirre, L., & Morales, J. (2010). *El largo camino hacia la gestión del conocimiento*. Nuevo León, México: Edición del Milenio.
- Justiniano, L. (2017). *Gestión del conocimiento e innovación en las oficinas dependientes del vicerrectorado académico de la universidad nacional agraria de la selva*. Tingo María, Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Lázaro, F. (2014). *Fomento de la innovación y la creación de conocimiento: el papel del contexto de gestión*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- Llinás, H. (2017). *Estadística inferencial*. Barranquilla, Colombia: Editorial de la Universidad del Norte.
- Lozano, M. (2016). *Dirección del conocimiento: conceptos*. Buenos Aires, Argentina: Kapeluz.
- Mas, R., Torres, C., Merigildo, R., & Cruz, R. (2021). Gestión del conocimiento en la carrera de educación primaria en la Universidad Nacional del Santa, Perú. *Telos*, 23(2), 207-226.

- Mayorga, M. (2012). *Definición de combinación*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Meraz, R. (2017). *Lar organizaciones en el futuro*. Chiapas, México: UDEC.
- Monterrosa, H. (2013). *¿Qué es aprendizaje?* Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Moreno, I. (2018). *La importancia de las organizaciones en el mundo*. Bilbao, España: Ideas propias Editorial.
- Ochoa, W. (2018). *Innovación como herramienta de crecimiento en las PYMES: una revisión de literatura científica en el periodo 2005 al 2018*. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Ojeda, E., & Rojas, K. (2002). *Sistemas de gestión del conocimiento*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA .
- Oré, P. (2009). *Las capacidades de una organización*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Orellana, L. (2011). *El conocimiento táctico*. Monterrey, México: Editorial San Diego.
- Palomo, N. (2014). *Gestión y conocimiento en organizaciones que aprenden*. Cali, Colombia: Editorial Desclée De Brouwer.
- Pino, S. (2009). *La estrategia de gestión del conocimiento y su efecto en el crecimiento corporativo*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- Porter, M. (1987). *Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. México: Compañía Editorial Continental.
- Pulido, N. (2015). *Del buen pensar y mejor hacer: Mejora permanente y gestión del conocimiento*. Barcelona, España: McGraw-Hill.
- Quinteros, O. (2007). *Principios de la gestión del conocimiento*. Buenos Aires, Argentina: Kapeluz.
- Ramírez, C. (2016). *Tipos de Investigación Científica*. Barcelona, España: Tipos de Investigación Científica.
- Ramírez, K., & Valdiviezo, M. (2011). *¿Qué es la capacidad dinámica?* Chiapas, México: UDEC.
- Rengifo, K. (2014). *Capacidades dinámicas organizacionales*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Reyes, M., & Montenegro, T. (2015). *La cultura organizacional*. México D.F., México: Ipade Publishing.

- Rios, D. (2017). *Gestión del talento humano*. Barcelona, España: McGraw-Hill.
- Risco, M. (2014). *Las capacidades dinámicas*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Rojas, E. (2019). *La innovación empresarial y su influencia en las ventas en los clientes de la empresa SERCOPLUS S.A.C., Lima 2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Rosas, D. (2006). *La administración del conocimiento en la sociedad del aprendizaje*. Monterrey, México: Editorial San Diego.
- Rodríguez-Ponce, Emilio, Pedraja-Rejas, Liliana, Muñoz-Fritis, Camila, & Araneda-Guirriman, Carmen. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 30(2), 266-278. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052022000200266>
- Saavedra, N. (2000). *La organización creadora de conocimiento*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Salvador, C. (2002). *La gestión del conocimiento en la nueva economía*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Sepulveda, O. (2016). *El avance de la tecnología en la actualidad*. México D.F., México: Compañía Editorial Continental SA.
- Solleiro, J., & Castañón, R. (2004). *Competitividad y sistemas de innovación: los retos para la inserción de México en el contexto global*. Lima, Perú.
- Vilchez, O., & Rojas, L. (2013). *Conceptos de capacidades dinámicas*. Sevilla, España: Floe Ediciones.
- Villegas, R. (2013). *Objetivo de la gestión del conocimiento*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Vivas, S. (2015). *Competitive advantage and strategy formulation the key role of dynamic capabilities*. Management Decisión.

ANEXOS

Anexo N.º 01

Cuestionario sobre gestión del conocimiento

Estimado colaborador:

Su colaboración es esencial, por lo que se agradece que complete todo el cuestionario que es de carácter confidencial. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Muchas gracias.

Escala de valoración

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
---------------------------------	----------------------	---------------------------------------	-------------------	------------------------------

N.º	Ítem	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
01	Se identifica fácilmente las fuentes de conocimiento en su organización					
02	Se realiza de forma continua el diálogo creativo y el intercambio de ideas en todos los niveles de la organización a través de reuniones presenciales o virtuales.					
03	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, departamentos o empleados.					
04	La organización pone a disposición de los empleados bases de datos y archivos en papel con información que es relevante para su trabajo.					
05	Se realizan proyectos con equipos interdisciplinarios con el fin de compartir y generar conocimiento.					
06	Los empleados y directivos de la empresa crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
07	La empresa tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.					
08	En la organización los medios electrónicos son indispensables para procesar, almacenar e interpretar información relevante para la empresa.					
09	El equipo de alta dirección y los empleados aplican el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la empresa.					
10	El equipo de alta dirección aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la empresa.					

11	El aprendizaje organizacional es constante y/o permanente en su organización.					
12	Se ponen a prueba métodos y procedimientos de otras organizaciones como una práctica de aprendizaje en la organización.					
13	Se fomenta a que los empleados utilicen las lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo y proyectos sucesivos.					
14	Se socializa el conocimiento de manera sistemática y constante en su organización.					
15	Nuestra organización siempre se esfuerza porque aprendamos unos de otros.					
16	En la organización todos nos actualizamos de forma permanente.					
17	Los empleados y directivos de la organización aplican los conocimientos generados y compartidos.					
18	La organización aprende de la interacción con el entorno.					
19	Por lo general, los expertos de la empresa actúan como asesores con el personal con menos experiencia.					
20	La colaboración con instituciones de educación superior es relevante para adquirir conocimientos útiles para la organización.					
21	Se sistematizan los diferentes informes y reportes en la organización.					
22	Es una práctica común que experiencias y lecciones aprendidas, incluyendo errores, se documenten.					
23	El uso de medios electrónicos es una herramienta clave para tener acceso y diseminar la información valiosa para la organización.					
24	La empresa tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer, tanto de fuentes internas como externas.					
25	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la organización.					
26	Se comunica de forma periódica y sistemática los resultados de la evaluación de los empleados.					
27	La empresa tiene un eficiente sistema de exploración y canalización de la información externa, tal que favorece la labor del equipo de alta dirección y los empleados.					
28	Es una práctica común en la organización la retroalimentación de los proyectos y actividades laborales.					
29	Existe un programa de reconocimiento a los empleados para el desarrollo de sus competencias, ideas y conocimientos.					
30	Los mecanismos para la utilización y reutilización del conocimiento están claramente establecidos.					
31	La base de datos de la organización se actualiza continuamente.					
32	El diseño, provisión e implementación se realiza considerando los más altos estándares de calidad.					
33	En la organización se suelen utilizar resultados de investigación (interna y externa) para fortalecer capacidades individuales y grupales.					
34	Los empleados están de acuerdo con el programa de promoción de la organización.					
35	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.					

36	En la organización se sistematizan los procesos de capacitación y se informa de sus resultados.					
37	La organización implementa programas de capacitación específica para el desarrollo de los empleados.					
38	El equipo de alta dirección de la empresa transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal.					
39	La organización cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los empleados.					
40	Las capacitaciones específicas se llevan a cabo de forma habitual en la organización.					

Cuestionario sobre innovación

Estimado cliente:

Su colaboración es esencial, por lo que se agradece que complete todo el cuestionario que es de carácter confidencial. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Muchas gracias.

Datos generales

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N.º	Ítem	1	2	3	4	5
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL						
41	En la organización se reconoce y estimula la creatividad y la innovación.					
42	En la organización solemos estar atentos a los cambios del entorno.					
43	La visión de la organización estimula a todos sus integrantes a desarrollar procesos creativos.					
44	Los empleados en la empresa comparten una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva.					
45	Los empleados de las diversas áreas comparten una perspectiva común en torno a innovación continua.					
46	La metas y objetivos de innovación en la empresa son conocidos y compartidos por todos los empleados.					
47	Te sientes inspirado y estimulado intelectualmente para realizar innovaciones.					
48	Existe percepción del cambio continuo en todos los empleados de la empresa.					
49	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo.					
50	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la empresa.					
51	Los empleados y directivos tienen una visión compartida y clara de la empresa.					
52	Los directivos de la empresa generan estímulos y motivaciones externas para emprender cambios organizacionales.					
53	Se alienta activamente la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización.					
54	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
55	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido con nuestros superiores.					

56	El trabajo se organiza de forma tal que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones individuales y las metas de la organización.					
57	Las tareas se desarrollan en equipo y no en función a jerarquías o a los superiores que vigilan.					
58	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen nuestras prácticas cotidianas.					
59	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento orientado al cambio.					
60	Se gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos.					
61	En la empresa existen formas creativas y flexibles de generar aprendizajes.					
62	La investigación, innovación y desarrollo en la empresa promueven aprendizajes.					
63	La metodología de aprendizaje que seguimos en nuestras actividades cotidianas son pertinentes.					
64	Las capacidades de las personas son una fuente importante de ventajas para la empresa que le ayudan a competir mejor y brindar mejores servicios.					
65	La capacidad de las personas está mejorando constantemente.					
66	La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados.					
67	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.					
68	Los empleados son sensibles a las necesidades de los clientes.					
69	Los empleados participan activamente en los procesos de aprendizaje organizados por la empresa.					
70	Existen áreas estructuradas donde se generan nuevas metodologías para promover aprendizajes.					

Anexo N.º 02

Matriz de consistencia

TÍTULO: La gestión del conocimiento y su relación con la innovación en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	FUNDAMENTO TEÓRICO
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del conocimiento con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la creación del conocimiento y las dimensiones del proceso de innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el aprendizaje continuo y las dimensiones del proceso de innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión de las competencias individuales y las dimensiones del proceso de innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: La gestión del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la innovación organizacional en la empresa Constructora Kapricornio SRL - Trujillo, 2021.</p>	<p>Gestión del conocimiento: Es "una disciplina que promueve la creación, procesamiento, difusión y aplicación del know-how y conocimiento codificado existente en una determinada organización y para dar respuestas oportunas y adecuadas a las necesidades de los individuos y grupos de personas en su desarrollo. Esto se fundamenta en la necesidad de gestionar el conocimiento y el aprendizaje organizacional como mecanismos clave para fortalecer una región o área en relación con visiones de futuro que determinarán planes estratégicos de desarrollo en el mediano y largo plazo. (Contreras, 2012)</p> <p>Innovación organizacional: Es "un plan continuo que aumenta la ventaja competitiva al traer cambios estratégicos en las organizaciones. Es un proceso que crea valor en la organización al incrementar la eficiencia de los procesos, la eficiencia de los servicios y la eficiencia en la producción. (Ford, 2000)</p>
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Diseño: El diseño de investigación será el No Experimental.</p> <p>Tipo: Descriptivo, correlacional</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --> r O2 --> r </pre> <p>Donde: M: empleados de la empresa Constructora Kapricornio SRL. O1: Gestión del conocimiento O2: Innovación organizacional r: Coeficiente de correlación</p>	<p>Población: La población estará conformada por 72 empleados de la empresa Constructora Kapricornio SRL.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por 72 empleados de la empresa Constructora Kapricornio SRL.</p> <p>Muestreo: El muestreo es de tipo poblacional censal, puesto que se tomará el total de empleados de la empresa Constructora Kapricornio SRL.</p>	<p>Variable independiente: Gestión del conocimiento</p> <p>Dimensiones Creación de conocimiento Aprendizaje continuo Gestión de las competencias individuales</p> <p>Variable dependiente: Innovación organizacional</p> <p>Dimensiones Cultura de innovación Liderazgo transformacional Aprendizaje organizacional</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Evaluación de validez: A través de un proceso de juicio de experto</p> <p>Confiability: Por medio de la prueba estadística Alfa de Cronbach</p> <p>Métodos de análisis de datos: La información recogida se procesará con el paquete de hoja de cálculo Excel 2019 y el paquete estadístico SPSS v.25</p>