



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de Ingeniería Industrial

“DISEÑO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
DEL GRUPO FJO CONSTRUCCIONES S.R.L.
CAJAMARCA 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Ingeniera Industrial

Autores:

Sara del Pilar Diaz Revilla

Patricia Lizbeth Vásquez Sarmiento

Asesor:

Mg. Ing. Luis Roberto Quispe Vásquez

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

A nuestras familias, que con su apoyo incondicional hemos logrado un paso más en nuestras vidas profesionales, y que son nuestro motivo para continuar adelante, sobreponiéndonos a los tropiezos y ser motor y motivo para querer superarnos cada día más.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar presente y nos hace tomar las mejores decisiones en nuestra vida personal y profesional. Por brindarnos salud y sabiduría para terminar esta tesis.

A todos los docentes de la Universidad Privada del Norte, por transmitirnos conocimientos durante nuestra formación académica, los cuales nos servirá en gran medida en nuestro futuro profesional.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
LISTA DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema.....	13
1.3. Objetivos.....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Hipótesis.....	14
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	15
2.1. Tipo de Investigación.....	15
2.1.1. Tipo de Investigación.....	15
2.1.2. Diseño de investigación.....	15
2.2. Población y muestra.....	15
2.2.1. Población.....	15
2.2.2. Muestra.....	15
2.3. Matriz de operacionalización de variables.....	16
2.4. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	17
2.5. Procedimiento.....	17
2.6. Análisis de datos.....	19
2.7. Validación de instrumentos.....	19
2.8. Aspectos éticos.....	19
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	21
3.1. Diagnóstico Actual de la Empresa.....	21
3.1.1. Datos Generales de la Empresa.....	21
3.1.2. Servicios.....	21
3.1.3. Proveedores.....	21
3.1.4. Clientes.....	22
3.1.5. Mapa de Procesos.....	22
3.1.6. Diagrama de Ishikawa.....	23
3.2. Diagnóstico de la Investigación.....	24
3.2.1. Variable Independiente: Diseño de gestión del conocimiento.....	24
3.2.2. Variable dependiente: Productividad laboral.....	29
3.2.2. Resumen de indicadores actuales.....	30
3.3. Diseño de la gestión del conocimiento en el grupo FJO Construcciones S.R.L.....	31
3.3.1. Manual de organización y funciones.....	31
3.3.2. Habilidades a aplicar.....	43
3.3.3. Plan de capacitación.....	45
3.3.4. Ficha de control de capacitación.....	46
3.3.5. Gestión del conocimiento.....	47
3.4. Mejoras proyectadas después del diseño de la gestión de conocimiento.....	50
3.4.1. Mejora de la variable independiente: Diseño de gestión del conocimiento.....	50
3.4.2. Variable dependiente: productividad laboral.....	51
3.3.3. Resumen de indicadores mejorados.....	51
3.4. Realizar el análisis económico del diseño de la gestión de conocimiento.....	52
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	53
4.1. Discusión.....	53
4.2. Conclusiones.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXO 01: ENCUESTAS DE GESTION DE CONOCIMIENTO Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL DEL GRUPO FJO CONSTRUCCIONES S.R.L CAJAMARCA 2019.....	59
ANEXO 02: GUIA DE ENTREVISTA.....	64
ANEXO 04: CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH.....	66
ANEXO 05: BASE DE DATOS PARA EL ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VARIABLES.....	69

ANEXO 06: BASE DE DATOS PARA LA CONSTATACIÓN DE HIPÓTESIS	73
ANEXO 07: BASE DE DATOS PARA LA PRUEBA DE NORMALIDAD SHAPIRO-WILK.....	76
ANEXO 08: PROCESO DE DATOS EN SPSS VERSIÓN 22	79
ANEXO 09: FOTOS TRABAJO DE CAMPO	80
ANEXO 10: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	81

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de Variables.	16
Tabla 2	Instrumentos de la Investigación.	17
Tabla 3	Procedimiento para Elaborar el Documento de Tesis.	19
Tabla 4	Planificación y Gestión de Proyectos.	25
Tabla 5	Adquisición de Conocimiento.	26
Tabla 6	Captura de Conocimiento.	27
Tabla 7	Procesamiento de Conocimiento.	28
Tabla 8	Prácticas Actuales de Gestión de Conocimiento.	29
Tabla 9	Cálculo de la Productividad Mensual.	29
Tabla 10	Operacionalización de Variables.	30
Tabla 11	Perfil de puesto del Gerente General.	33
Tabla 12	Perfil de puesto del Asesor Legal.	34
Tabla 13	Perfil de puesto del Administrador(a).	36
Tabla 14	Perfil de puesto del Asistente Administrativo.	37
Tabla 15	Perfil de Puesto del Gerente de Operaciones.	39
Tabla 16	Perfil de puesto del Supervisor.	40
Tabla 17	Perfil de puesto del Operario.	42
Tabla 18	Perfil de Puesto del Contador.	43
Tabla 19	Plan de Capacitación.	45
Tabla 20	Ficha de Control de Capacitación.	46
Tabla 21	Equipo de Proyecto.	48
Tabla 22	Stakeholders.	48
Tabla 23	Usuarios.	49
Tabla 24	Riesgos.	49
Tabla 25	Operacionalización de variables.	51
Tabla 26	Flujo de caja del proyecto.	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de procesos empresariales.....	22
Figura 2. Diagrama de Ishikawa.....	23
Figura 3. Diagrama de Pareto.....	24
Figura 4. Organigrama de la empresa Grupo FJO Construcciones S.R.L.	32

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal diseñar la gestión del conocimiento para mejorar la productividad laboral del grupo FJO Construcciones S.R.L. Cajamarca 2021. La investigación fue aplicada, cuantitativa, explicativa, y pre-experimental. Diagnosticar la situación actual de la gestión del conocimiento y la productividad laboral, para la variable independiente se ha considerado que la planificación y gestión de proyectos es 75%, la adquisición de conocimiento es 88%, la captura de conocimiento es 77%, el procesamiento del conocimiento es 84%, las prácticas actuales de gestión de conocimiento es 67%, en cuanto a la productividad laboral es 75%. El diseño de la gestión del conocimiento en el grupo FJO Construcciones S.R.L. abarca el análisis de la forma de empleo de la gestión del conocimiento en una empresa del sector construcción para mejorar las prácticas para el empleo de la gestión del conocimiento en la empresa. Con el diseño de la gestión del conocimiento la planificación y gestión de proyectos se incrementó a 90%, la adquisición de conocimiento se incrementó a 96.8%, la captura de conocimiento se incrementó a 84.7%, el procesamiento del conocimiento se ha incrementado a 96.6%, las prácticas actuales de gestión de conocimiento se incrementaron a 75.04%, en cuanto a la productividad laboral se incrementó a 86.25%. La evaluación económica financiera del diseño de la gestión del conocimiento determina que el VAN es S/ 13 407.18, siendo este valor mayor a cero se determina que el proyecto es viable, el TIR es 72%, lo cual significa que la inversión será recuperada en el primer año a un 72%. La relación B/C obtenido es por cada sol gastado se va a ganar 1.28 soles.

PALABRAS CLAVE: Gestión del conocimiento, productividad laboral, empresas constructoras.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel global, la gestión del conocimiento es un campo académico relativamente joven que carece de investigación empírica para probar y validar ideas conceptuales básicas (Larios, 2016), con el pasar de los años las empresas cambiaron su enfoque sobre el área de recursos humanos, porque una buena relación entre las personas y las organizaciones son necesarias para el logro de estrategias organizacionales; para así incrementar la productividad y ser eficiente (Saldaña, 2017). Sin embargo, existen casos en donde los empleados no han logrado tener un vínculo con la organización porque se sienten insatisfechos, desmotivados y con falta de compromiso, generando un impacto negativo (Aguayo y Lora, 2007).

En este sentido dado que las empresas reconocen que el conocimiento de sus empleados es el activo intangible máspreciado con el que pueden contar, nace la necesidad de gestionar esta facultad (Sanz, 2017). Por su parte Rivero (2019), concuerda que la gestión del conocimiento surge como una disciplina cuya tarea es identificar, captar y compartir el conocimiento que existe dentro de la organización de forma tal que se pueda implementar y diseñar sistemas que conviertan ese conocimiento en valor agregado para la organización. Algunos de los costes que implica el no tener implementada la gestión del conocimiento son, por ejemplo, cuando una persona clave se va de la organización y nadie más del equipo de trabajo sabe cómo realizar sus tareas (Vilarino, 2015).

En un artículo de Rodríguez (2019), publicado en la página oficial de la Universidad de Catalunya UOC, el autor manifiesta que la gestión del conocimiento consiste en: Optimizar la utilización de este recurso, mediante la creación de las condiciones necesarias para que los flujos de conocimiento circulen mejor. Lo que se gestiona en

realidad pues, no es el conocimiento en sí mismo, sino las condiciones, el entorno y todo lo que hace posible y fomenta dos procesos fundamentales: la creación y la transmisión de conocimiento (Mayorca, 2016). Si bien se hace referencia exclusiva a la creación y transmisión del conocimiento, se debe tener en cuenta que el ciclo del conocimiento comprende: su creación o generación, su transmisión, su preservación y consecuente reutilización (Sanz, 2017).

La gestión del conocimiento implica dos grandes retos para las organizaciones, el primero es poner a disposición de las personas el conocimiento explícito o codificado, en el momento apropiado (Just in time) y en el lugar del trabajo (On the job); y, el segundo es propiciar la codificación y comunicación del conocimiento tácito (el que está residenciado en la mente de las personas) lo que supone transformarlo en conocimiento explícito (Advíncula, 2017). Estos dos retos hacen referencia a los tipos de conocimiento, establecen en su modelo de creación del conocimiento, y que según los autores referidos se gestionan mediante cuatro pasos, denominados como el espiral del conocimiento: la socialización, la exteriorización, la asociación e interiorización (Vilca, 2014).

Al hablar de gestión del conocimiento, se hace imperativo referirse al capital intelectual, al respecto, según Sánchez Mendoza (2017), “existen dos formas de abordar la gestión del conocimiento en los diferentes modelos, porque unos se fundamentan en la medición del capital intelectual (capital humano, capital estructural y capital relacional), y otros en la gestión del conocimiento propiamente dicho”. En realidad, la administración del capital intelectual de una empresa engloba a la gestión del conocimiento como uno de sus puntales más importantes, siendo interdependientes (Mendoza, 2017). La gestión del conocimiento permite que el capital intelectual crezca dentro de la empresa, siendo este último un concepto más

amplio, que lo incluye, y cuyo análisis permite tener una visión detallada del capital intangible de una organización (Coronel, 2013).

La gestión del conocimiento exige que se llegue en primera instancia a las emociones de la gente, valorándose sus experiencias y motivándoles a compartirlas. Es abrumadora la frase del último autor referido, de que: “para gestionar el conocimiento, primero hay que gestionar el corazón de la gente, porque es ahí donde radica el compromiso de dar lo que uno sabe” (Tello, 2018). López (2016), dando un similar énfasis a la participación del capital humano en la implementación de un modelo de gestión del conocimiento; ratifica que la gestión del conocimiento en las organizaciones, implica generar una nueva cultura organizacional, en la que se sitúa al ser humano como su activo más valioso e importante, y que a través del involucramiento y motivación de su personal para compartir la información, experiencias y conocimientos, se genera ese valor agregado que hace competitivas a las empresas (Cuervo, 2016).

La empresa Grupo FJO Construcciones, es una empresa peruana localizada en Cajamarca, inicio sus actividades económicas en julio del 2013, en dicha empresa no se cuenta con una adecuada gestión del conocimiento por lo que se ha tenido problemas en las capacidades directivas, competitivas y de talento humano dentro del grupo que impide el desarrollo de la empresa, evidenciándose que no existe una adecuada dirección en los procesos por lo que surgen demoras en el desarrollo de los proyectos, en cuanto a las capacidades competitivas, no se observa ventajas competitivas en cuanto a la calidad del servicio brindado, en los tiempos de entrega, en el posicionamiento del mercado, en la rentabilidad de la organización, no permitiendo lograr diferenciarse de otras constructoras dentro del sector, uno de los

problemas más relevantes es que existen retrasos de avances en los proyectos generando insatisfacción en los clientes.

En la empresa Grupo FJO Construcciones existe inadecuada gestión del talento humano que impide muchas veces tener un eficiente crecimiento, ya que no se cuenta con personal alineado a las funciones del puesto, es decir no cuentan con los estudios, conocimientos y experiencia laboral que el puesto requiere, al no contar con personal idóneo, no teniendo las capacidades necesarias para el puesto genera baja productividad en las actividades operativas, dicha problemática se ha visto reflejada en el crecimiento empresarial debido a que no se han logrado ganar muchos proyectos de construcción a los que se han presentado, debido a la reputación que se ha ganado en proyectos anteriores en el mercado de construcción, entregas de trabajo ineficientes, no cumpliendo los tiempos establecidos, baja calidad por tener talento humano no acorde a las necesidades del cliente.

La gestión de conocimiento es un proceso para compartir información, otros manifiestan que se trata de una capacidad para generar conocimiento. En ambos casos, se menciona siempre un mismo fin: crear valor para la organización (Valverde, 2019). La gestión del conocimiento involucra a personas trabajando para el bienestar de una entidad. A través de ella, las empresas pueden crear y difundir información vital de una manera sistemática y eficiente con el fin de lograr un mejor desempeño en las áreas de la organización y mejorar sus ventajas competitivas (Gómez, 2019). Cuando se quiere medir la riqueza de una organización, ya no basta con recurrir a la información financiera, sino que también es importante considerar su capital intelectual, pues este la hace destacar por encima de sus competidores (Del Águila, 2019).

La productividad laboral es un importante indicador económico que está estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida dentro de una economía (García, 2017). El indicador permite a los usuarios de los datos evaluar los niveles de insumos y las tasas de crecimiento del PIB a la mano de obra a lo largo del tiempo, proporcionando así información general (Muro, 2019). Sobre la productividad y la calidad del capital humano en el proceso de producción para un contexto económico y social determinado, incluidos otros insumos complementarios e innovaciones utilizados en la producción (Cuervo, 2016).

1.2. Formulación del problema

¿En qué medida el diseño de gestión del conocimiento mejorará la productividad laboral del grupo FJO Construcciones S.R.L. Cajamarca 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Diseñar la gestión del conocimiento para mejorar la productividad laboral del grupo FJO Construcciones S.R.L. Cajamarca 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual de la gestión del conocimiento y la productividad laboral en el grupo FJO Construcciones S.R.L.
- Diseñar la gestión del conocimiento en el grupo FJO Construcciones S.R.L.
- Proyectar el incremento en la productividad laboral en el grupo FJO Construcciones S.R.L.
- Realizar la evaluación económica financiera del diseño de la gestión del conocimiento en el grupo FJO Construcciones S.R.L.

1.4. Hipótesis

El diseño de la gestión del conocimiento incrementará la productividad laboral en el grupo FJO Construcciones S.R.L.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación:

Según el propósito: esta investigación fue Aplicada, como lo explica Oblitas (2018), las tesis aplicadas se enfocan en resolver los problemas que ocurren en una empresa; en esta investigación se va a enfocar en resolver el problema de baja productividad laboral en el grupo FJO Construcciones S.R.L.

Según el Enfoque: la investigación fue cuantitativa, porque Oblitas (2018) indica que todas las tesis cuantitativas emplean procedimientos de medición; para la presente investigación se analizaron indicadores de productividad laboral en el grupo FJO Construcciones S.R.L.

Según el alcance: la investigación fue explicativa, tal como lo explica Oblitas (2018) este tipo de investigación relaciona las variables de una tesis; para esta tesis se analizó la influencia entre la gestión de conocimiento y la productividad laboral en el grupo FJO Construcciones S.R.L.

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es pre-experimental, Oblitas (2018) afirma que en este diseño se manipulan de manera parcial las variables de investigación. Para este estudio se manipuló la variable independiente que fue gestión de conocimiento para incrementar la variable dependiente productividad laboral.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Todos los procesos de la empresa en el grupo FJO Construcciones S.R.L.

2.2.2. Muestra

Los procesos productivos de la empresa en el grupo FJO Construcciones S.R.L.

2.3. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de Variables.

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores
Independiente: Gestión del conocimiento	Es un proceso para compartir información, otros manifiestan que se trata de una capacidad para generar conocimiento.	Planificación y gestión de proyectos	Proyectos ejecutados/Proyectos programados
		Adquisición de conocimiento	Trabajadores capacitados/total de trabajadores
		Captura de conocimiento.	Trabajadores que trabajan en equipo/total de trabajadores
		Procesamiento del conocimiento	Trabajadores que aplican sus conocimientos/total de trabajadores
		Prácticas actuales de gestión de conocimiento	Prácticas enfocadas a la gestión de conocimiento/total de prácticas
Dependiente: Productividad laboral	Se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.	Productividad	Total de actividades realizadas correctamente/ Total de actividades

Fuente: Elaboración Propia.

2.4. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos para la presente investigación se muestran en la siguiente tabla, justificando cada técnica, indicando los instrumentos de cada una.

Tabla 2
Instrumentos de la Investigación.

TECNICAS	JUSTIFICACION	INSTRUMENTO	APLICACIÓN
Entrevistas	Nos permitió identificar la situación actual en la que se encuentra la gestión del conocimiento y la productividad laboral.	✓ Guía de entrevista	Se aplicó al encargado del área.
Encuesta	Nos permitió analizar la perspectiva de cada trabajador en los procesos de construcción e identificar los puntos críticos y obtener la información necesaria para cumplir con la base de datos.	✓ Cuestionario de encuesta	Se aplicó al personal del área.
Observación	Ayudó a evaluar los conocimientos para poder identificar los posibles problemas.	✓ Guía de observación	Se llevó a cabo en las construcciones de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

2.5. Procedimiento

a) Entrevista

Elaboración de la entrevista: el investigador elaboró la entrevista, que contiene ocho preguntas, se elaboró con la finalidad de recolectar información para el diagnóstico.

Secuencia de la entrevista:

- Se solicitó el permiso de la empresa para realizar dicha entrevista.
- Se coordinó con el encargado de la obra para definir la fecha y lugar de la entrevista.
- Se entrevistó al encargado durante 30 minutos, las respuestas se registraron en la entrevista impresa.

- Las respuestas se pasaron a un documento Word, y con esos datos se elaboró el diagrama de Ishikawa y de Pareto.

b) Encuesta

Elaboración del análisis de documentos: el investigador analizó datos e información, se utilizó en una sola ocasión, para conocer la realidad problemática.

Secuencia de la encuesta:

- Se solicitó el permiso de la empresa para realizar dicha encuesta.
- Se coordinó con el encargado de la obra para definir la fecha y lugar de la encuesta.
- Se entrevistó a los trabajadores durante 5 minutos, las respuestas se registraron en la encuesta impresa.
- Las respuestas se pasaron a un documento Word, y con esos datos se elaboró el diagnóstico de la variable independiente.

c) Observación directa

Elaboración de la observación directa:

La observación directa se desarrolló dentro de la construcción, se analizaron e identificaron los procesos que se realizan.

Proceso de la observación directa

- Se inició coordinando con el gerente general de la empresa, para la aplicación de la ficha de observación directa.
- Se informó al jefe de obra el motivo de la visita.
- Se identificaron los procesos de la empresa.
- Registrar los procesos de construcción en la empresa.
- Registrar los tiempos de los procesos de construcción.

- Registrar toda la información obtenida.

2.6. Análisis de datos

Después de aplicar el instrumento, se procedió a organizar la información en Ms Office con los programas informáticos: Word y Excel. Los pasos se muestran en la tabla 3.

Tabla 3

Procedimiento para Elaborar el Documento de Tesis.

Pasos	Detalle
Trabajo de gabinete	Se analizó los reportes de producción, información bibliográfica y se elaboró la entrevista y encuesta.
Trabajo de campo	Se realizó visitas al proyecto, para aplicar la entrevista y para observar los procesos. Además, se diseñó la mejora en la empresa y se analizó visualmente su impacto.
Trabajo de gabinete	Se analizó y decidió la implementación de la mejora con el diseño de gestión de conocimiento.

Fuente: Elaboración Propia.

2.7. Validación de instrumentos

En la investigación se han utilizado 3 instrumentos; guía de entrevista, cuestionario encuesta y ficha de observación. Estos instrumentos han sido validados por un ingeniero docente de la carrera de ingeniería industrial de la Universidad Privada del Norte.

2.8. Aspectos éticos

La información obtenida en el Grupo FJO Construcciones S.R.L Cajamarca será lo más imparcial posible, a los trabajadores encuestados se les informó de todo el procedimiento a seguir, del objetivo del estudio y cuál sería su participación en este, con lo que se aseguró que las respuestas obtenidas fueron sinceras y objetivas. Para el proceso de interpretación de datos, discusiones y conclusiones se tiene como base fundamentos científicos y teóricos ya existentes, usando pensamiento crítico sin prejuicios ni subjetividades; se ha respetado el método científico y normativa indicada por la Universidad en el cual implica no cometer ningún tipo de anomalía, ni alteración

de resultados de la información teórica o práctica obtenida para lo cual se debe reconocer correctamente el trabajo de cada investigador y sus derechos de autor.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Diagnóstico Actual de la Empresa

3.1.1. Datos Generales de la Empresa

RUC: 20529560053

Razón Social: Grupo FJO Construcciones S.R.L.

Tipo Empresa: Sociedad Comercial con Responsabilidad Limitada

Condición: Activo

Fecha Inicio Actividades: 01 / Julio / 2013

Actividades Comerciales:

- Construcción Edificios Completos.

CIU: 45207

Dirección Legal: Jr. Juan Pablo II Nro. 286 Lot el Bosque

Distrito / Ciudad: Cajamarca.

Departamento: Cajamarca, Perú.

3.1.2. Servicios:

Construcción:

Contamos con la capacidad y la experiencia de ejecutar proyectos como:

- Ejecución de obras civiles.
- Ejecución de proyectos hidráulicos.
- Proyectos de agua potable y desagüe.
- Proyectos de reservorio y tanques.
- Proyectos de plantas de tratamiento de agua y desagüe.

3.1.3. Proveedores

- Sletromind E.I.R.L.
- Distribuciones Olano.
- Sodimac.

- Promart.
- Maestro.
- Frío importaciones S.A.C.
- Helvex Perú S.A.

3.1.4. Clientes

- Público en general.
- Empresas mineras

3.1.5. Mapa de Procesos

En la figura 1, se muestra el mapa de procesos, lo cual es necesario para analizar las actividades cotidianas que realiza la empresa y observar la interrelación entre sus áreas. Se logró identificar tres procesos relevantes para la empresa: compras, almacén y proyectos civiles y otros.

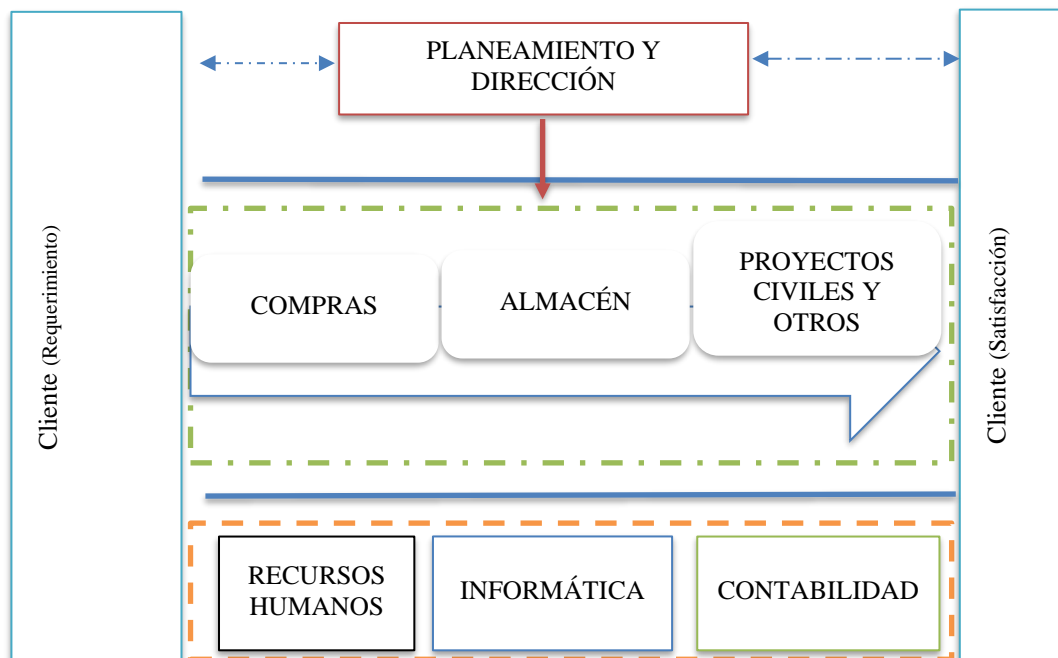


Figura 1. Mapa de procesos empresariales.
Fuente: elaboración propia.

3.1.6. Diagrama de Ishikawa

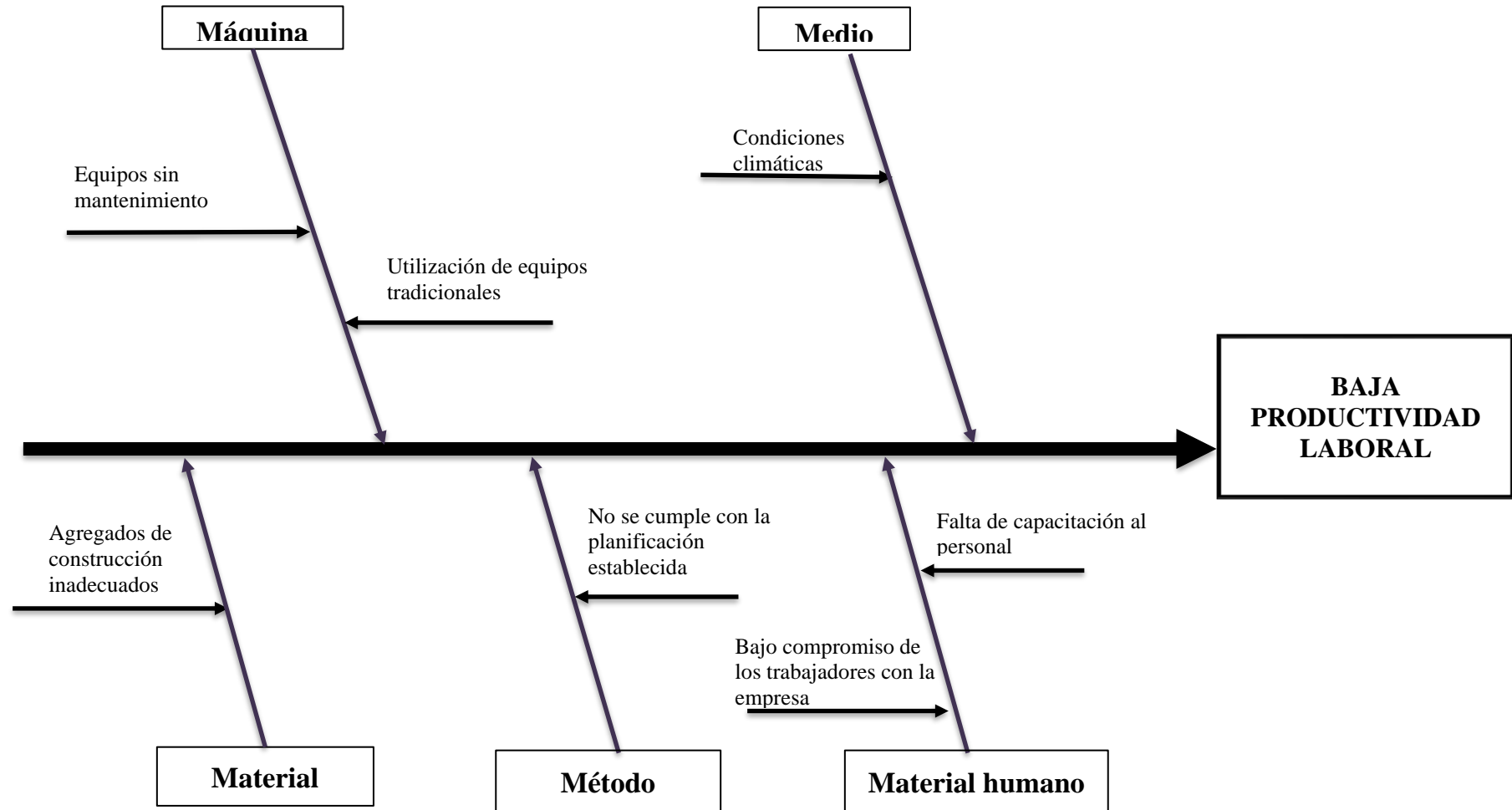


Figura 2. Diagrama de Ishikawa.
Fuente: elaboración propia.

Estas causas se cuantificaron de acuerdo al diagrama de Pareto mostrado a continuación:

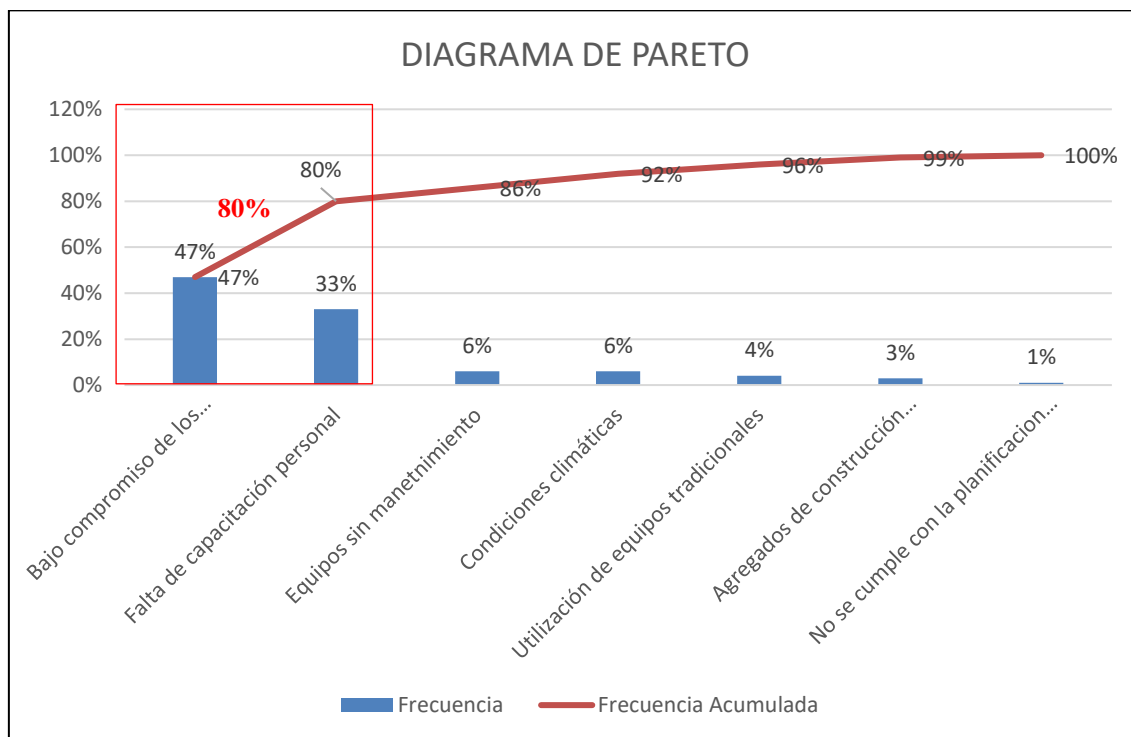


Figura 3. Diagrama de Pareto.
Fuente: elaboración propia.

En la figura 3, se muestra el diagrama de Pareto en la cual se evidencia que las causas principales son el bajo compromiso de los trabajadores con la empresa y la falta de capacitación al personal.

3.2. Diagnóstico de la Investigación

3.2.1. Variable Independiente: Diseño de gestión del conocimiento

3.2.1.1. Planificación y gestión de procesos

La planificación y gestión de proyectos, se calcula de acuerdo a los proyectos programados, para realizar el cálculo se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Planificación y gestión de proyectos} = \frac{\text{Proyectos ejecutados}}{\text{Proyectos programados}} \quad (1)$$

Se han obtenido los reportes brindados por la empresa en estudio y se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 4
Planificación y Gestión de Proyectos.

Mes	Proyectos ejecutados	Proyectos programados	% de planificación y gestión
Enero 2020	1	2	50%
Febrero 2020	1	2	50%
Marzo 2020	2	2	100%
Abril 2020	2	2	100%
Mayo 2020	1	2	50%
Junio 2020	1	2	50%
Julio 2020	2	2	100%
Agosto 2020	1	2	50%
Setiembre 2020	1	2	50%
Octubre 2020	2	2	100%
Noviembre 2020	2	2	100%
Diciembre 2020	2	2	100%
Promedio			75%

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 4, se muestra que en promedio el porcentaje de planificación y gestión de proyectos es 75%, sin embargo, Larios (2016) indica que para que este indicador se encuentre en buen estado se debe tener un promedio mayor a 95%, por lo tanto, se deben proponer mejoras.

3.2.1.2. Adquisición de conocimiento

La planificación y gestión de proyectos, se calcula de acuerdo a la cantidad de trabajadores, para realizar el cálculo se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Adquisición de conocimiento} = \frac{\text{Trabajadores capacitados}}{\text{Total de trabajadores}} \quad (2)$$

Se han obtenido los reportes brindados por la empresa en estudio y se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 5
Adquisición de Conocimiento.

Mes	Trabajadores capacitados	Total de trabajadores	% de adquisición de conocimiento
Enero 2020	21	28	75%
Febrero 2020	20	28	71%
Marzo 2020	32	35	91%
Abril 2020	28	32	88%
Mayo 2020	32	35	91%
Junio 2020	30	33	91%
Julio 2020	30	34	88%
Agosto 2020	24	29	83%
Setiembre 2020	25	25	100%
Octubre 2020	28	30	93%
Noviembre 2020	28	30	93%
Diciembre 2020	28	30	93%
Promedio			88%

Fuente: Elaboración Propia.

De acuerdo a la tabla 5, se muestra que en promedio el porcentaje de adquisición de conocimiento es 88%, sin embargo, Saldaña (2017) indica que para que este indicador se encuentre en buen estado se debe tener un promedio mayor a 95%, por lo tanto, se deben proponer mejoras.

3.2.1.3. Captura de conocimiento

La captura de conocimiento, se calcula de acuerdo a los trabajadores, para realizar el cálculo se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Captura de conocimiento} = \frac{\text{Trabajadores que trabajan en equipo}}{\text{Total de trabajadores}} \quad (3)$$

Se han obtenido los reportes brindados por la empresa en estudio y se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 6
Captura de Conocimiento.

Mes	Trabajadores que trabajan en equipos	Total de trabajadores	% de captura de conocimiento
Enero 2020	15	28	54%
Febrero 2020	18	28	64%
Marzo 2020	21	35	60%
Abril 2020	24	32	75%
Mayo 2020	26	35	74%
Junio 2020	28	33	85%
Julio 2020	24	34	71%
Agosto 2020	26	29	90%
Setiembre 2020	22	25	88%
Octubre 2020	26	30	87%
Noviembre 2020	26	30	87%
Diciembre 2020	26	30	87%
Promedio			77%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 6, se muestra que en promedio el porcentaje de captura de conocimiento es 77%, sin embargo, Sanz (2017) indica que para que este indicador se encuentre en buen estado se debe tener un promedio mayor a 95%, por lo tanto, se deben proponer mejoras.

3.2.1.4. Procesamiento del conocimiento

El procesamiento de conocimiento, se calcula de acuerdo a los trabajadores, para realizar el cálculo se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Procesamiento del conocimiento} = \frac{\text{Trabajadores que aplican conocimiento}}{\text{Total de trabajadores}} \quad (4)$$

Se han obtenido los reportes brindados por la empresa en estudio y se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 7
Procesamiento de Conocimiento.

Mes	Trabajadores que aplican conocimiento	Total de trabajadores	% de procesamiento de conocimiento
Enero 2020	13	28	46%
Febrero 2020	20	28	71%
Marzo 2020	25	35	71%
Abril 2020	28	32	88%
Mayo 2020	28	35	80%
Junio 2020	29	33	88%
Julio 2020	29	34	85%
Agosto 2020	28	29	97%
Setiembre 2020	24	25	96%
Octubre 2020	28	30	93%
Noviembre 2020	28	30	93%
Diciembre 2020	28	30	93%
Promedio			84%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 7, se muestra que en promedio el porcentaje de procesamiento del conocimiento es 84%, sin embargo, Rivero (2019) indica que para que este indicador se encuentre en buen estado se debe tener un promedio mayor a 95%, por lo tanto, se deben proponer mejoras.

3.2.1.5. Prácticas actuales de gestión de conocimiento

Las prácticas actuales de gestión de conocimiento, se calcula de acuerdo a los trabajadores, para realizar el cálculo se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Prácticas actuales de gestión} = \frac{\text{Prácticas enfocadas a la gestión de conocimiento}}{\text{Total de prácticas}} \quad (5)$$

Se han obtenido los reportes brindados por la empresa en estudio y se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 8

Prácticas Actuales de Gestión de Conocimiento.

Mes	Prácticas enfocadas a la gestión de conocimiento	Total de prácticas	% de prácticas actuales
Enero 2020	7	12	58%
Febrero 2020	8	12	67%
Marzo 2020	7	12	58%
Abril 2020	8	12	67%
Mayo 2020	8	12	67%
Junio 2020	9	12	75%
Julio 2020	9	12	75%
Agosto 2020	8	12	67%
Setiembre 2020	9	12	75%
Octubre 2020	8	12	67%
Noviembre 2020	8	12	67%
Diciembre 2020	8	12	67%
Promedio			67%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 8, se muestra que en promedio el porcentaje de prácticas actuales de gestión de conocimiento es 67%, sin embargo, Sanz (2017) indica que para que este indicador se encuentre en buen estado se debe tener un promedio mayor a 95%, por lo tanto, se deben proponer mejoras.

3.2.2. Variable dependiente: Productividad laboral

3.2.2.1. Cálculo de productividad

Para el cálculo de la productividad se ha determinado la cantidad de actividades realizadas correctamente sobre las actividades totales.

Tabla 9

Cálculo de la Productividad Mensual.

Mes	Actividades realizadas correctamente	Total de actividades	% de productividad
Enero 2020	96	123	78%
Febrero 2020	101	126	80%
Marzo 2020	112	147	76%
Abril 2020	104	138	75%

Mayo 2020	102	149	68%
Junio 2020	107	162	66%
Julio 2020	121	171	71%
Agosto 2020	112	143	78%
Setiembre 2020	114	146	78%
Octubre 2020	123	162	76%
Noviembre 2020	125	171	73%
Diciembre 2020	103	139	74%
Promedio			75%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior se muestra el cálculo de la productividad mensual, la cual en promedio es 75%, y se tiene que mejorar.

3.2.2. Resumen de indicadores actuales

Tabla 10
Operacionalización de Variables.

Variable	Dimensión	Indicadores	Valor actual
Independiente: Gestión del conocimiento	Planificación y gestión de proyectos	Proyectos ejecutados/Proyectos programados	75%
	Adquisición de conocimiento	Trabajadores capacitados/total de trabajadores	88%
	Captura de conocimiento.	Trabajadores que trabajan en equipo/total de trabajadores	77%
	Procesamiento del conocimiento	Trabajadores que aplican sus conocimientos/total de trabajadores	84%
	Prácticas actuales de gestión de conocimiento	Prácticas enfocadas a la gestión de conocimiento/total de prácticas	67%
Dependiente: Productividad laboral	Productividad	Total de actividades correctamente/ Total de actividades	75%

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Diseño de la gestión del conocimiento en el grupo FJO Construcciones S.R.L.

3.3.1. Manual de organización y funciones

A. Título I: Generalidades

FINALIDAD:

El presente Manual de Organización y Funciones, es un documento normativo que describe las funciones específicas a nivel de cargo o puesto de trabajo desarrolladas a partir de la estructura orgánica y funciones generales establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de cada institución, así como en base a los requerimientos de cargos considerados.

Los objetivos del MOF son:

- Determinar las funciones específicas, responsabilidades, autoridad y requisitos mínimos de los cargos dentro de la estructura orgánica de cada dependencia.
- Indicar a los funcionarios y servidores públicos sobre sus funciones y ubicación dentro de las interrelaciones formales que corresponda.
- Proporcionar información sobre las funciones que desempeñará el personal de la Unidad.
- Facilitar el proceso de inducción del personal nuevo y el adiestramiento, orientación del personal en servicio, permitiéndoles conocer con claridad sus funciones y responsabilidades del cargo asignado.

ALCANCE:

Todos los puestos considerados dentro del Organigrama de la empresa “Del grupo FJO Construcciones S.R.L.”

VISIÓN:

- Ser reconocida como la mejor empresa de la Región por la excelencia en estándares de Cuidado del Medio Ambiente, Seguridad y Responsabilidad Social.

Asimismo, proyecta brindar servicios afines a su objeto principal que tengan campo de acción y que esté acorde a los rubros y especialidades; para afrontar con responsabilidad el creciente desarrollo de Construcción.

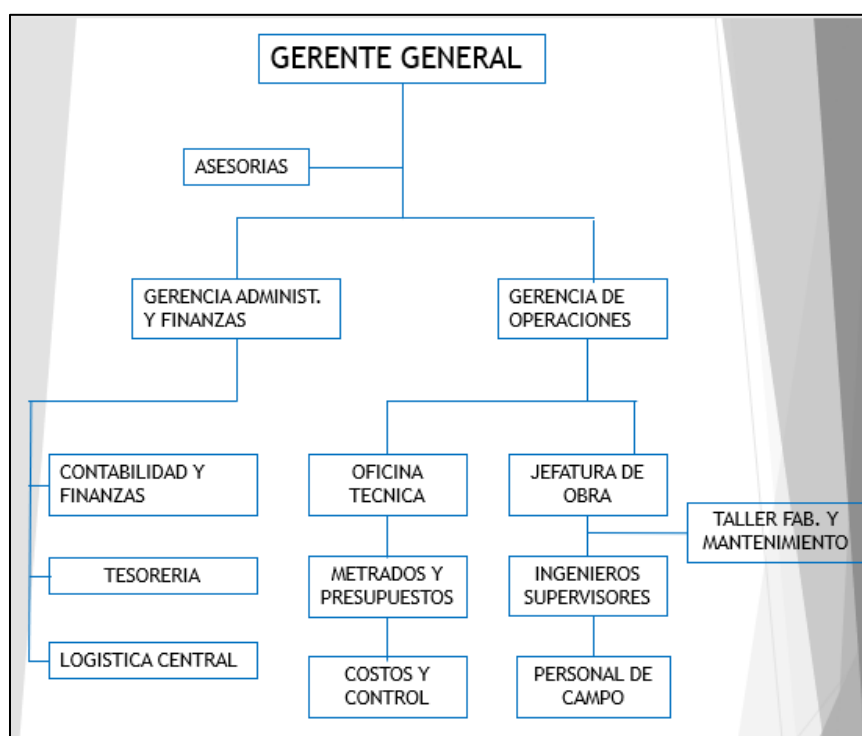


Figura 4. Organigrama de la empresa Grupo FJO Construcciones S.R.L.
Fuente: empresa Grupo FJO Construcciones S.R.L.

B. Título III: Del Manual

GERENTE GENERAL

Dependencia:

El Gerente General ejerce línea de autoridad sobre todas las unidades y áreas.

Requisitos:

Tabla 11
Perfil de puesto del Gerente General.

Competencia	Mínima	Óptima
Educación	Secundaria completa	Titulado en Administración. Economía o carreras afines.
Formación	-----	Diplomado en Gerencia Corporativa.
Experiencia	02 años en puestos gerenciales o directivos.	05 años en puestos gerenciales o directivos
Habilidades	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/> Proactivo <input checked="" type="checkbox"/> Discreción <input checked="" type="checkbox"/>
	Trabajo bajo presión	<input type="checkbox"/> Trabajo en equipo <input checked="" type="checkbox"/> Organizar y delegar <input checked="" type="checkbox"/>
	Tolerante	<input checked="" type="checkbox"/> Sinceridad <input checked="" type="checkbox"/> Empatía <input checked="" type="checkbox"/>
	Responsable	<input checked="" type="checkbox"/> Cortés <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación <input checked="" type="checkbox"/>
	Honrado	<input checked="" type="checkbox"/> Saber escuchar <input checked="" type="checkbox"/> Concentración <input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: elaboración propia.

Funciones:

- Organizar el régimen interno de la Empresa.
- Representar judicial y extrajudicialmente a la Empresa.
- Supervisar la administración del Presupuesto empresarial.
- Programar, conducir, supervisar, dirigir, coordinar y evaluar el desarrollo de las actividades, cautelando el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Dictar directivas de cumplimiento obligatorio para las diferentes áreas de la empresa
- Celebrar contratos y convenios con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, para la prestación de servicios eventuales y especiales de carácter profesional o técnico.
- Presentar el cierre del ejercicio económico, el Balance General con la cuenta de resultados y la propuesta de distribución de beneficios.
- Administrar y cuidar de perjuicios a la Empresa.

- Delegar sus funciones y facultades en cualesquiera de las Gerencias, cuando lo considere conveniente
- Supervisar permanentemente todos los trabajos realizados en el Departamento, tomando conocimiento de las dificultades que se presenta. Realizando las correcciones en cada caso.
- Ejercer las demás atribuciones que le señale la Ley.

ASESOR LEGAL

Dependencia:

Jerárquicamente depende de la Gerencia General.

Requisitos:

Tabla 12

Perfil de puesto del Asesor Legal.

Competencia	Mínima	Óptima	
Educación	Título Profesional Universitario Que Incluya Estudios Relacionados Con La Especialidad Requerida.	Abogado colegiado	
Formación			
Experiencia	02 años en puestos iguales o similares	05 años en puestos iguales o similares	
Habilidades	Liderazgo <input type="checkbox"/>	Proactivo <input type="checkbox"/>	Discreción <input checked="" type="checkbox"/>
	Trabajo bajo presión <input type="checkbox"/>	Trabajo en equipo <input type="checkbox"/>	Organizar y delegar <input type="checkbox"/>
	Tolerante <input type="checkbox"/>	Sinceridad <input checked="" type="checkbox"/>	Empatía <input type="checkbox"/>
	Responsable <input checked="" type="checkbox"/>	Cortez <input type="checkbox"/>	Comunicación <input checked="" type="checkbox"/>
	Honrado <input checked="" type="checkbox"/>	Saber escuchar <input checked="" type="checkbox"/>	Concentración <input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: elaboración propia.

Funciones:

- Brindar asesoría legal en materia administrativa y de gestión para la adecuada toma de decisiones en el ámbito institucional.

- Elaborar, revisar y visar los proyectos de resoluciones que contengan actos administrativos o de la administración, directivas, contratos, actas y cualquier documento de naturaleza análoga que se le requiera.
- Proponer y desarrollar los lineamientos de política y el plan de trabajo del Tribunal en su ámbito de competencia.
- Emitir opinión y atender las consultas formuladas por las unidades orgánicas respecto al contenido y alcance jurídico de los dispositivos legales y normativos relacionados con las actividades institucionales.
- Participar en los Comités Especiales de Concursos Públicos o Licitaciones en los que se le designe.
- Evaluar y aprobar informes de carácter técnico legal y administrativos puestos a su consideración.
- Supervisar las actividades de procesamiento de expedientes de carácter técnico legal.
- Opinar los recursos de Revisión, Reposición, Queja y otros en materia de su competencia.
- Asesorar en aspectos de su especialidad.
- Otras funciones inherentes al cargo que disponga la Gerencia General.

ADMINISTRADOR(A)

Dependencia:

Depende jerárquicamente de la gerencia general

Requisitos:

Tabla 13
Perfil de puesto del Administrador(a).

Competencia	Mínima	Óptima	
Educación	Técnico en Administración	Título profesional en contabilidad, administración, economía o carreras afines.	
Formación	Conocimiento en computación	Manejo de Microsoft office y programas contables acreditado por diplomas o certificados.	
Experiencia	01 años en puestos iguales o similares	05 años en puestos iguales o similares	
Habilidades	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/> Proactivo	<input checked="" type="checkbox"/> Discreción
	Trabajo bajo presión	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/> Organizar y delegar
	Tolerante	<input checked="" type="checkbox"/> Sinceridad	<input checked="" type="checkbox"/> Empatía
	Responsable	<input checked="" type="checkbox"/> Cortez	<input checked="" type="checkbox"/> Comunicación
	Honrado	<input checked="" type="checkbox"/> Saber escuchar	<input checked="" type="checkbox"/> Concentración

Fuente: elaboración propia.

Funciones:

- Tomar conocimiento del Plan de acción de la empresa y disponer la ejecución de los trabajos de apoyo de acuerdo al Manual de Operación administrativo institucional.
- Asignar los trabajos a su equipo de personal involucrándose con la ejecución de los mismos a fin de cumplir con los planes de acción eficientemente.
- Asesorar, orientar y entrenar a los funcionarios a su cargo, a fin de que los mismos trabajen como un equipo integral que desarrollen todos los trabajos eficientemente.
- Informar, divulgar y apoyar la implementación de medidas, instrucciones y/o reglamentaciones, con conocimiento y aprobación de la gerencia general.
- Evaluar el desempeño de los funcionarios directamente a su cargo, conforme a las políticas y procedimientos de evaluación vigente en la institución.

- Mantenerse informado sobre todo lo que ocurre en su Departamento y mantener informado a su superior.
- Coordinar y disponer la ejecución de actividades técnico – administrativas relacionadas con el ámbito de su competencia.
- Coordinar las respuestas a consultas o pedidos de información que realizan sus jefes superiores y autoridades, así como los particulares.
- Proponer y elaborar informes técnicos sobre las actividades en el ámbito de su competencia.
- Tomar conocimiento de todos los informes dirigidos al Departamento y expedirse sobre los mismos.
- Las demás funciones que se le asignen.

ASISTENTE ADMINISTRATIVO

Dependencia: Jerárquicamente depende del Administrador(a), Contador(a).

Requisitos:

Tabla 14

Perfil de puesto del Asistente Administrativo.

Competencia	Mínima	Óptima
Educación	Estudios de administración, contabilidad, economía.	Título y/o Grado de Bachiller en Contabilidad, Economía o Administración.
Formación	Con estudios de administración, contabilidad, economía.	Conocimientos de computación y manejo de paquetes de Oficina en entorno de Windows, acreditados mediante certificados o diplomas. Titulado en Contabilidad, Economía o Administración.
Experiencia	01 año en labores equivalentes.	03 años en puestos similares.
Habilidades	Liderazgo <input type="checkbox"/>	Proactivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Trabajo bajo presión <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo en equipo <input checked="" type="checkbox"/>
	Tolerante <input checked="" type="checkbox"/>	Sinceridad <input checked="" type="checkbox"/>
	Responsable <input checked="" type="checkbox"/>	Cortez <input checked="" type="checkbox"/>
		Discreción <input checked="" type="checkbox"/>
		Organizar y delegar <input type="checkbox"/>
		Empatía <input checked="" type="checkbox"/>
		Comunicación <input checked="" type="checkbox"/>

Honrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Saber escuchar	<input checked="" type="checkbox"/>	Concentración	<input checked="" type="checkbox"/>
---------	-------------------------------------	----------------	-------------------------------------	---------------	-------------------------------------

Fuente: elaboración propia.

Funciones:

- Organizar y coordinar las atenciones, reuniones y prepara la agenda con la documentación respectiva.
- Verificar y comprobar que los documentos enviados y recepcionados para sus respectivos trámites, reúnan las condiciones requeridas para su atención según las normas del sistema administrativo interno.
- Elaborar informes técnicos relacionados con su actividad.
- Administrar documentación clasificada y prestar apoyo sectorial especializado, aplicando sistemas de cómputo.
- Es responsable de la tenencia de bienes y equipos bajo su custodia, durante su permanencia en la institución.

GERENTE DE OPERACIONES

Dependencia:

Depende jerárquicamente de la Gerencia General.

Requisitos:

Tabla 15
Perfil de Puesto del Gerente de Operaciones.

Competencia	Mínima	Óptima	
Educación	Título profesional en Ing. Civil, industrial, de minas, geológica, ambiental, sanitario o afines.	Título profesional en Ing. Civil, industrial, de minas, geológica, ambiental, sanitario o afines, maestría en gerencia o afines	
Formación	Conocimiento en computación.	Manejo Avanzado de Microsoft Office acreditado por certificados o diplomas.	
Experiencia	03 años en la dirección de acciones de control, desarrollo y aplicación de programas, así como en la conducción y supervisión de personal.	05 años o más en la dirección de acciones de control, desarrollo y aplicación de programas, así como en la conducción y supervisión de personal.	
Habilidades	Liderazgo <input checked="" type="checkbox"/>	Proactivo <input checked="" type="checkbox"/>	Discreción <input checked="" type="checkbox"/>
	Trabajo bajo presión <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo en equipo <input checked="" type="checkbox"/>	Organizar y delegar <input checked="" type="checkbox"/>
	Tolerante <input checked="" type="checkbox"/>	Sinceridad <input checked="" type="checkbox"/>	Empatía <input checked="" type="checkbox"/>
	Responsable <input checked="" type="checkbox"/>	Cortez <input checked="" type="checkbox"/>	Comunicación <input checked="" type="checkbox"/>
	Honrado <input checked="" type="checkbox"/>	Saber escuchar <input checked="" type="checkbox"/>	Concentración <input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: elaboración propia.

- Coordinar con los supervisores de los frentes de trabajo, las labores a realizar.
- Coordinar con los clientes sobre los servicios a prestar.
- Coordinar con el prevencionista.
- Coordinar con el área de valorización de equipos.
- Supervisión de los equipos en los frentes de trabajo.
- Coordinar con el área de logística y mantenimiento para la reparación y mantenimiento respectivo de los equipos.
- Es responsable de la tenencia de bienes y equipos bajo su custodia, durante su permanencia en la institución.

SUPERVISOR

Dependencia:

Depende jerárquicamente de la Gerencia General y de la Gerencia de Operaciones.

Mantiene una línea de coordinación activa con la oficina de control y monitoreo.

Requisitos:

Tabla 16

Perfil de puesto del Supervisor.

Competencia	Mínima	Óptima				
Educación	Egresado, Técnico o Bachiller en Ing. Civil, industrial, de minas, geológica, ambiental, sanitario o afines.	Título profesional en Ing. Civil, industrial, de minas, geológica, ambiental, sanitario o afines.				
Formación	Conocimiento en computación.	Manejo de Microsoft Office acreditado por certificados o diplomas				
Experiencia	02 años en la dirección de acciones de control, desarrollo y aplicación de programas, así como en la conducción y supervisión de personal.	05 años en la dirección de acciones de control, desarrollo y aplicación de programas, así como en la conducción y supervisión de personal.				
Habilidades	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>	Proactivo	<input checked="" type="checkbox"/>	Discreción	<input checked="" type="checkbox"/>
	Trabajo bajo presión	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizar y delegar	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tolerante	<input checked="" type="checkbox"/>	Sinceridad	<input checked="" type="checkbox"/>	Empatía	<input checked="" type="checkbox"/>
	Responsable	<input checked="" type="checkbox"/>	Cortez	<input checked="" type="checkbox"/>	Comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Honrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Saber escuchar	<input checked="" type="checkbox"/>	Concentración	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: elaboración propia.

Funciones:

- Revisar el correcto llenado de hojas de AST (Análisis de Trabajo Seguro).
- Realizar informes de programación y Plan de mantenimiento de equipos de la Operación.
- Se encargará de supervisar y asignar funciones a los operadores dentro del Área de operación de plantas.
- Realizar inspecciones de seguridad y operatividad de todas las plantas.
- Colocar tarjetas fuera de servicio a los equipos y/o herramientas que se encuentran en mantenimiento y reparación.

- Colocar tarjetas de bloqueo lockout y tagout antes de ejecutar cualquier reparación en los Equipos.
- Informará ante cualquier problema a los supervisores de la Empresa Contratista y la Administración de la empresa que se presente en los trabajos civiles.
- Gestionar ante gerencia administrativa las herramientas necesarias para una mayor productividad del proceso operativo.
- Realizar informes mensuales en base a la toma de los diversos parámetros requeridos por Medio Ambiente, y demás informes requeridos.
- Supervisar los diversos Monitoreos propuestos por la Empresa Contratista.
- Fomentar la mejora continua en base a criterios básicos, técnicos y de Calidad Total.
- Realizar los diversos seguimientos implantados en las diversas obras civiles en cuanto al mejoramiento del Proceso Operativo.
- Planificar, coordinar y asesorar programas y estudios que realiza la empresa orientada a evitar, prevenir, mitigar y controlar los agentes causantes de la contaminación ambiental en el desarrollo de las actividades de construcción.
- Supervisar y evaluar los Estudios y análisis realizados por la oficina de control y monitoreo.
- Participar en la elaboración de las normas técnicas y legales en actividades del Sector.
- Absolver consultas en temas relacionados a su área.
- Resolver u opinar sobre asuntos respecto a solicitudes, recursos y demás asuntos que le sean presentados.
- Elaborar informes técnicos especializados sobre temas puestos a su consideración.

- A cargo del control de almacén en el Área de trabajo.
- Otras funciones inherentes al cargo que disponga el Gerente General y Área Administrativa.

OPERARIO

Dependencia:

Depende jerárquicamente de la Supervisión de operaciones.

Requisitos:

Tabla 17
Perfil de puesto del Operario.

Competencia	Mínima	Óptima	
Educación	Estudios Secundarios	Estudio técnico en maquinaria y equipo pesado	
Formación			
Experiencia	0.5 años de experiencia.	02 años en el mismo rubro	
Habilidades	Liderazgo <input type="checkbox"/>	Proactivo <input type="checkbox"/>	Discreción <input checked="" type="checkbox"/>
	Trabajo bajo presión <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo en equipo <input type="checkbox"/>	Organizar y delegar <input type="checkbox"/>
	Tolerante <input checked="" type="checkbox"/>	Sinceridad <input checked="" type="checkbox"/>	Empatía <input type="checkbox"/>
	Responsable <input checked="" type="checkbox"/>	Cortez <input checked="" type="checkbox"/>	Comunicación <input checked="" type="checkbox"/>
	Honrado <input checked="" type="checkbox"/>	Saber escuchar <input checked="" type="checkbox"/>	Concentración <input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: elaboración propia.

Funciones:

- Cumplir las indicaciones del supervisor a cargo.
- Efectuar su labor encomendada según el reglamento interno de trabajo.
- Usar siempre los implementos de seguridad en el trabajo.
- Elaborar sus partes diarios y entregárselos a su supervisor.
- Es responsable de la tenencia de bienes y equipos bajo su custodia, durante su permanencia en la institución.

CONTADOR

Dependencia:

Depende jerárquicamente del Gerente General y Administrador (a)

Requisitos:

Tabla 18
Perfil de Puesto del Contador.

Competencia	Mínima	Óptima
Educación	Bachiller en Contabilidad.	Contador público Colegiado
Formación	Conocimiento en computación e informática	Tributación, laboral, finanzas.
Experiencia	02 años en labores de la especialidad	05 años en labores de la especialidad.
Habilidades	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/> Proactivo <input checked="" type="checkbox"/> Discreción <input checked="" type="checkbox"/>
	Trabajo bajo presión	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo en equipo <input type="checkbox"/> Organizar y delegar <input type="checkbox"/>
	Tolerante	<input checked="" type="checkbox"/> Sinceridad <input checked="" type="checkbox"/> Empatía <input checked="" type="checkbox"/>
	Responsable	<input checked="" type="checkbox"/> Cortez <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación <input checked="" type="checkbox"/>
	Honrado	<input checked="" type="checkbox"/> Sabe escuchar <input checked="" type="checkbox"/> Concentración <input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: elaboración propia.

Funciones:

- Elaboración de Estados Financieros, anuales y de situación.
- Determinación de los tributos.
- Elaboración de Liquidación de Utilidades
- Elaboración de información a SUNAT.
- Registrar en Libros Contables.
- Presentación de PDT.

3.3.2. Habilidades a aplicar

- Liderazgo: situación de superioridad en que se halla una empresa o una persona dentro de su ámbito.

- Proactivo: Audaz, creativo, despliegue de energía positiva, alto grado de concentración en el trabajo, capaz de tomar decisiones.
- Discreción: Sensatez para formar juicio y tacto para hablar u obrar, reserva, prudencia.
- Trabajo bajo presión: Capacidad de fortaleza para trabajar bajo la exigencia, fuerza o coacción de los superiores.
- Trabajo en equipo: Trabajo de un grupo de personas organizado para un servicio determinado.
- Organizar: Establecer algo para lograr un fin, coordinando las personas y los medios adecuados.
- Delegar: Dar a otra la jurisdicción que tiene por su dignidad u oficio, para que haga sus veces o para conferirle su representación.
- Tolerante: capacidad de respetar las ideas, creencias, o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.
- Sinceridad: Sencillez, veracidad, modo de expresarse libre de fingimiento.
- Empatía: Identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado anímico de otro.
- Responsable: Que pone cuidado y atención en lo que hace o decide.
- Cortés: Atento, afable y de buen modo.
- Comunicación: Trato, correspondencia entre dos o más personas.
- Honrado: Rectitud de ánimo, integridad en el obrar, estima y respeto de la dignidad propia.
- Saber escuchar: Capacidad para prestar atención a lo que se oye, atender a un aviso, consejo o sugerencia.
- Concentración: Atender o reflexionar profundamente.

3.3.3. Plan de capacitación

Tabla 19
Plan de Capacitación.

ITEM	DETALLE	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Responsabilidad Social de una empresa	Participación Activa en Capacitaciones	Gerencia												
2	Seguridad Basada en la Conducta.	Participación Activa en Capacitaciones	Presidente CSST												
3	Ergonomía en el trabajo	Participación Activa en Capacitaciones	Presidente CSST												
4	Liderazgo y Motivación	Una vez cada 6 meses por un tiempo de 60 min. De 7:00pm a 8:00pm	Supervisor de Campo (SST)												
5	Entrenando al entrenador	60 minutos anualmente	Supervisor de Campo (SST)												
6	Uso adecuado del EPP	60 minutos cada tres meses	Supervisor de Campo (SST)												

Fuente: Elaboración propia.

3.3.4. Ficha de control de capacitación
Tabla 20
Ficha de Control de Capacitación.

FJO Construcciones S.R.L.	RUC	DOMICILIO		ACTIVIDAD ECONÓMICA	N° TRABAJADORES
MARCAR (X)					
INDUCCIÓN	CAPACITACIÓN	ENTRENAMIENTO		SIMULACRO DE EMERGENCIA	
TEMA:					
FECHA:					
NOMBRE DEL CAPACITADOR					
N° HORAS					
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS		N° DNI	CARGO	FIRMA	OBSERVACIONES
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
Nombre:					
Cargo:					
Fecha:					
Firma					
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:			
Supervisor de seguridad y Salud en el Trabajo	Gerente General	Presidente CSST			

Fuente: elaboración propia.

3.3.5. Gestión del conocimiento

Alcance

Es necesario determinar y delimitar el alcance del proyecto, para poder establecer claramente los puntos que va a contener y los puntos que no se tiene contemplado desarrollar en este trabajo.

El alcance del proyecto incluye:

- Definición del concepto de gestión del conocimiento.
- Herramientas de la gestión del conocimiento.
- Descripción de procesos que incluye la gestión del conocimiento.
- Análisis de la forma de empleo de la gestión del conocimiento en empresas del sector construcción.
- Comparativos referentes a los procedimientos de gestión del conocimiento entre las empresas.
- Mejores prácticas para el empleo de la gestión del conocimiento en el sector.

El alcance del proyecto no incluye:

- Implementación de metodologías o herramientas.
- Plan de implementación de la gestión del conocimiento.

Beneficios

Al término del proyecto se tendrá claro el concepto de la gestión del conocimiento y por qué actualmente es tan importante para el desarrollo de las empresas. Asimismo, se logrará una mejor comprensión de cómo trabajan la gestión del conocimiento en una empresa del sector construcción en el Perú y se elaborará un listado de las mejores prácticas encontradas. Todo lo anterior tiene como finalidad servir como guía para apoyar a las empresas del sector construcción en la realización de sus propios proyectos de implementación de la gestión del conocimiento en su entorno.

Organización del proyecto

Equipo de proyecto

A continuación, se presenta al equipo del proyecto, así como el Jefe asignado para el mismo y las responsabilidades de cada rol.

Tabla 21
Equipo de Proyecto.

Rol	Responsabilidades
Jefe de proyecto	Coordinar con las gerencias de las empresas virtuales. Velar por el cumplimiento del proyecto.
Equipo de proyecto	Realizar el proyecto en sus diferentes fases. Validar los documentos enviados por el equipo de proyecto.

Fuente: elaboración propia.

Stakeholders

En la siguiente tabla se presentan los stakeholders del proyecto.

Tabla 22
Stakeholders.

Stakeholders	Necesidades	Entregables
Comité de proyecto	Información sobre el desarrollo y resultados del proyecto para su evaluación	Memoria del proyecto
Gerente de empresa	Información sobre el desarrollo del proyecto para su evaluación	Memoria del proyecto

Fuente: elaboración propia.

Usuarios

A continuación, se presenta al usuario-cliente, sus necesidades y los entregables definidos.

Tabla 23
Usuarios.

Usuarios	Necesidades	Entregables
Cliente	Encontrar maneras adecuadas de aplicar la gestión del conocimiento en el sector construcción.	Definición de la Gestión del Conocimiento. Procesos de la gestión del conocimiento. Gestión del conocimiento aplicada en empresas del sector construcción Mejores prácticas para el empleo de la gestión del conocimiento en el sector construcción

Fuente: elaboración propia.

Riesgos del proyecto

Es importante identificar los posibles riesgos que pueden ocurrir en el transcurso del proyecto, ya que estos tienen la posibilidad de influir negativamente en el desarrollo del mismo. Por ello, además de los riesgos también se está presentando la estrategia de mitigación de los mismos.

Tabla 24
Riesgos.

#	Riesgo	Probabilidad	Impacto	Estrategia de mitigación
1	Falta de apoyo de las empresas internas para el desarrollo del proyecto	Baja	Media	- Firmar actas de compromiso con las empresas internas. - Solicitar los recursos y servicios con anticipación.
2	Demora en que las empresas nos puedan atender	Media	Media	- Buscar contactar con las diferentes empresas. - Avanzar en el marco teórico e investigación bibliográfica.
3	Pérdida de información relevante en las entrevistas con los clientes	Baja	Alta	- Grabar las entrevistas con los clientes - Otorgarles formatos de encuestas impresos para que sean llenados.

Fuente: elaboración propia.

3.4. Mejoras proyectadas después del diseño de la gestión de conocimiento

3.4.1. Mejora de la variable independiente: Diseño de gestión del conocimiento

3.4.1.1. Planificación y gestión de procesos

De acuerdo al estudio de Sanz (2017), la planificación y gestión de procesos va a mejorar al 20%. La planificación y gestión de procesos es 75%, el 20% es 15%, por lo tanto, el indicador mejorado será 90%.

3.4.1.2. Adquisición de conocimiento

De acuerdo al estudio de Rodríguez (2019), la adquisición de conocimiento va a mejorar al 10%. La adquisición de conocimiento actual es 88%, el 10% es 8.8%, por lo tanto, el indicador mejorado será 96.8%.

3.4.1.3. Captura de conocimiento

De acuerdo al estudio de Larios (2016), la captura de conocimiento va a mejorar al 10%. La captura de conocimiento actual es 77%, el 10% es 7.7%, por lo tanto, el indicador mejorado será 84.7%.

3.4.1.4. Procesamiento del conocimiento

De acuerdo al estudio de Saldaña (2017), el procesamiento del conocimiento va a mejorar al 15%. El procesamiento del conocimiento actual es 84%, el 15% es 12.6%, por lo tanto, el indicador mejorado será 96.6%.

3.4.1.5. Prácticas actuales de gestión de conocimiento

De acuerdo al estudio de Sanz (2017), las prácticas actuales de gestión de conocimiento van a mejorar al 12%. Las prácticas actuales de gestión de conocimiento actual es 67%, el 12% es 8.04%, por lo tanto, el indicador mejorado será 75.04%.

3.4.2. Variable dependiente: productividad laboral

3.4.2.1. Productividad

De acuerdo al estudio de Sanz (2019), la productividad va a mejorar al 15%. La productividad actual es 75%, el 15% es 11.25, por lo tanto, el indicador mejorado será 86.25%.

3.3.3. Resumen de indicadores mejorados

Tabla 25

Operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Indicadores	Valor actual	Valor mejorado
Independiente: Gestión del conocimiento	Planificación y gestión de proyectos	Proyectos ejecutados/Proyectos programados	75%	90%
	Adquisición de conocimiento	Trabajadores capacitados/total de trabajadores	88%	96.8%
	Captura de conocimiento.	Trabajadores que trabajan en equipo/total de trabajadores	77%	84.7%
	Procesamiento del conocimiento	Trabajadores que aplican sus conocimientos/total de trabajadores	84%	96.6%
	Prácticas actuales de gestión de conocimiento	Prácticas enfocadas a la gestión de conocimiento/total de prácticas	67%	75.04%
Dependiente: Productividad laboral	Productividad	Total de actividades realizadas correctamente/ Total de actividades	75%	86.25%

Fuente: elaboración propia.

3.4. Realizar el análisis económico del diseño de la gestión de conocimiento.

Tabla 26
Flujo de caja del proyecto.

FLUJO DE CAJA	Mes 0	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	TOTAL
EGRESOS							
Gestión del conocimiento	S/ 3,500.00						S/ 3,500.00
Capacitación a área gerencial		S/ 200.00			S/ 200.00		S/ 400.00
Capacitación a trabajadores en general		S/ 200.00			S/ 200.00		S/ 400.00
TOTAL EGRESOS	S/ 3,500.00	S/ 400.00	S/ -	S/ -	S/ 400.00		S/ 4,300.00
FLUJO ENTRANTE							
Utilidad mejorada (Sanz, 2017)	S/ -	2940.72	2940.72	2940.72	2940.72	2940.72	S/ 14,703.60
TOTAL BENEFICIOS	S/ -	S/ 2,940.72	S/ 2,940.72	S/ 2,940.72	S/ 2,940.72	S/ 2,940.72	S/ 14,703.60
FLUJO ANUAL DE CAJA	-S/ 3,500.00	S/ 2,540.72	S/ 2,940.72	S/ 2,940.72	S/ 2,540.72	S/ 2,540.72	S/ 10,003.60
TMAR	15%						
TIR	73%						
VAN	S/ 13,778.99						
B/C	S/ 2.28						

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 18, se ha determinado que el VAN es S/ 13 778.99, siendo este valor mayor a cero se determina que el proyecto es viable, el TIR es 73%, lo cual significa que la inversión será recuperada en el primer año a un 72%. La relación B/C obtenido es por cada sol gastado se va a ganar 1.28 soles.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Los resultados de esta investigación guardan relación con lo que menciona Sanz (2017) donde la gestión del conocimiento adopta una cultura empresarial con niveles jerárquicos para crear conocimiento, lo que podemos relacionar en el modelo de gestión del conocimiento basado en enfoque ágil que mediante equipos de trabajo desarrollan el producto con base a flujos de trabajo y roles asignados a los trabajadores

Como mencionan Saldaña (2017) aplicando el modelo de gestión del conocimiento los trabajadores desarrollan el capital humano con apoyo de herramientas y/o plataformas tecnológicas, de la misma manera Larios (2016) expresa en sus resultados similares a de la presente investigación con un 97% sobre la expresión del conocimiento y utilización de buenas prácticas registradas durante el consolidado de las revisiones de retrospectivas por el equipo de trabajo transformando del conocimiento tácito a explícito.

Frente a los resultados obtenidos, sobre la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral de las empresas: Los resultados sobre la disponibilidad de los procesos, trabajadores y maquinarias en la empresa que indica Rivero (2019) es similar al 94% del presente trabajo de investigación estando inmersos a desarrollar el capital intelectual que favorece a los recursos brindando valor en los proyectos entregados a tiempo.

Existe una relación significativa entre el modelo de gestión del conocimiento con enfoque ágil y la productividad laboral como indica Mendoza (2010) mediante la colaboración entre los trabajadores utilizando el conocimiento. Para ello, se necesita que el personal adopte y reutilice la información generada por los equipos de trabajo.

4.2. Conclusiones

- El diagnóstico de la situación actual de la gestión del conocimiento y la productividad laboral, para la variable independiente se ha considerado que la planificación y gestión de proyectos es 75%, la adquisición de conocimiento es 88%, la captura de conocimiento es 77%, el procesamiento del conocimiento es 84%, las prácticas actuales de gestión de conocimiento es 67%, en cuanto a la productividad laboral es 75%.
- El diseño de la gestión del conocimiento en el grupo FJO Construcciones S.R.L. abarca el análisis de la forma de empleo de la gestión del conocimiento en una empresa del sector construcción para mejorar las prácticas para el empleo de la gestión del conocimiento en la empresa.
- Con el diseño de la gestión del conocimiento la planificación y gestión de proyectos se incrementó a 90%, la adquisición de conocimiento se incrementó a 96.8%, la captura de conocimiento se incrementó a 84.7%, el procesamiento del conocimiento se ha incrementado a 96.6%, las prácticas actuales de gestión de conocimiento se incrementaron a 75.04%, en cuanto a la productividad laboral se incrementó a 86.25%.
- La evaluación económica financiera del diseño de la gestión del conocimiento determina que el VAN es S/ 13 778.99, siendo este valor mayor a cero se determina que el proyecto es viable, el TIR es 73%, lo cual significa que la inversión será recuperada en el primer año a un 73%. La relación B/C obtenido es por cada sol gastado se va a ganar 1.28 soles.

REFERENCIAS

- Aguayo, M. y Lora, E. (2007). *Cómo realizar “paso a paso” un contraste de hipótesis con SPSS para Windows: (III) Relación o asociación y análisis de la dependencia (o no) entre dos variables cuantitativas. Correlación y regresión lineal simple*. Fundación Andaluza Beturia para la investigación en Salud. España. Recuperado de: http://www.fabis.org/html/archivos/docuweb/contraste_hipotesis_3r.pdf.
- Aguilera Enríquez, Luis; González Adame, Martha; Rodríguez Camacho, Rodrigo (2011). *Estrategias empresariales para la competitividad y el crecimiento de las PYMES. Una evidencia empírica Investigación y Ciencia*, vol. 19, núm. 53, septiembre-diciembre, 2011, pp. 39-48 Universidad Autónoma de Aguascalientes Aguascalientes, México
- Álvarez, J. (1987). *La dimensión integral de la empresa: Un enfoque Contable*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Americas Most Admired Knowledge Enterprises © 1998-2018 Teleos, (2017) Americas Most Admired Knowledge Enterprises (MAKE) Report Executive Summary
- Araujo, A. (2006): "*Comportamiento de las empresas respecto a la formación continua de sus directivos*". Cuadernos de Gestión, vol. 6, núm. 1, pp. 83-98. BARNEY, J.B. (1991): "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", Journal of Management, vol. 17, núm. 1, pp. 99-120.
- Avella, L., Fernandez, E., Vazquez, C. J. (1998). *Taxonomy of the manufacturing strategies of large Spanish industrial companies*. International journal of production research. 1998, vol. 36, no. 11, 3113 – 3134

- Bessi, V. G., da Silva Penedo, K., Bez, M. R., & Schreiber, D. (2017). *Práticas De Gestão Do Conhecimento Em Empresas Do Vale Do Rio Dos Sinos/Rs. Gestao & Planejamento*.18, 311–329. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v18.4533>
- Bratianu, C. (2013), *The triple helix of organizational knowledge. Management Dynamics in the Knowledge Economy*.1 (2): 207-220
- Doz, L., Cuomo, A., Wrazel, J. (2007). *From leadership to management: mobilizing knowledge for innovation in strategic alliances. En Malerba Franco, Brusoni Stefano. Perspectives on Innovation*. Cambridge University Press: Cambridge
- Erauskin, I., Aragón, C., Garmendia, A., Iturrioz, C., Narvaiza, N., del Orden, O., Zabala, C. y Zubiaurre, A. (2011): *Crecimiento y Competitividad. Avance del Proyecto 5762 Bizkailab, DFB, Deusto Business School*
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: Una guía sencilla y referencia, versión 11.0*. Boston: Allyn & Bacon. Recuperado de [http://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers .pdf](http://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf)
- Gibrat, R. (1931). *Les Inégalités Économiques*. París, Francia: Editorial Dunod.
- Goleman, Daniel. (2000). *Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo de las organizaciones*. Norma.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.
- Mc Graw Hill. Itson (2009). *Técnicas e instrumentos Metodología de investigación*. Recuperado de http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/TC03/lecturas%20PDF/05_lectura_Tecnicas_e_Instrumentos.pdf?603f00
- Jovanovic, B. (1982). *Selection and Evolution of Industry*, *Econometrica*, 50: 649 -670.

Likert R. A. (1932). *Technique for measurement attitudes*. Am J Soc; 140: 55-65.

Larios-Gomez, E. (2016). *La Gestión de la Competitividad en la MIPYME Mexicana: Diagnóstico Empírico desde la Gestión del Conocimiento*. Revista de Administração Da UNIMEP, 14(2), 177–209. <https://doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v14n2p177-209>

Lozano Correa, L. (2013). *El talento Humano una Estrategia de éxito en las empresas Culturales*. Revista Escuela De Administración De Negocios, (60), 147-164.

Massmann, C. (2009). *Tesis “Proposición de una metodología para la aplicación de la gestión del conocimiento en empresas constructoras*. Pontificia Universidad Católica de Chile: Chile

Nonaka, I., Umemoto, K., & Senoo, D. (1996). *From Information Processing to Knowledge Creation: a Paradigm Shift in Business Management*. Elsevier Science, 203-218.

Ocholla, D. N. (2011). *Some thoughts on the trends, issues, challenges and opportunities of information and knowledge management teaching and research in South Africa*. Mousaion, 29 (2), 23-40.

Prieto, I. (2005). *Gestión del Conocimiento para el Desarrollo de la capacidad de Aprendizaje en el Crecimiento Empresarial*. Valladolid, España: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial de la Universidad de Valladolid.

Rosenthal-sabroux,C., & Grundstein, M. (2008). *A global vision of information management*. modlse-eus, (pp. 55-66). paris.

Saldaña R, (2017). *Gestión del conocimiento en empresas constructoras Cajamarquinas*. 2014, Universidad Nacional de Cajamarca.

Sánchez H. y Reyes C., K. (2002). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Perú. Editorial Universidad Ricardo Palma. (pp. 10-14).ISBN: 9972885-25-9.

Wen, Y.-F. (2009). *An effectiveness measurement model for knowledge management*.
Elsevier, 22 (5), 363-367.

ANEXO 01: ENCUESTAS DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL DEL GRUPO FJO CONSTRUCCIONES

S.R.L CAJAMARCA 2019

Las encuestas que les presentamos a continuación tienen como objetivo evaluar el nivel de Gestión de Conocimiento y Crecimiento empresarial dentro del Grupo FJO construcciones S.R.L., con este motivo solicito a Ud. se sirva responder el siguiente cuestionario, marcando con aspa (X) la respuesta que considere correcta de acuerdo con su percepción. El cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que es necesario responder en forma franca y honesta. Enfoque su atención a lo que sucede habitualmente en la tienda donde labora. De acuerdo con la escala marcar con un aspa (X) la alternativa que considere:

ESCALA PARA LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
0	1	2

A continuación, se presentan algunas preguntas con respecto a la Gestión de Conocimiento:

I. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS

		0	1	2
1	Mi empresa utiliza información y/o lecciones aprendidas (sean buenas o malas) de proyectos anteriores para desarrollar y mejorar la planificación de futuros proyectos			
2	Mi empresa emplea las mejores prácticas del mercado para realizar procesos de planificación o revisar la planificación de sus proyectos			
3	Mi empresa utiliza referencias o guías, sean internas o externas, para planificar, evaluar o mejorar el desempeño de los proyectos			
4	En los proyectos se destina tiempo durante las reuniones para revisiones de aspectos como las buenas o malas prácticas ³ desarrolladas, identificación de riesgos ocurridos, etc.			
5	Mi empresa destina tiempo para la realización de un análisis post-proyecto ⁴ en el que se analicen aspectos como las buenas o malas prácticas desarrolladas, identificación de riesgos ocurridos, etc.			
6	Mi empresa utiliza las lecciones aprendidas de proyectos anteriores para realizar una identificación de riesgos (financieros, de construcción, aprovisionamiento, ambientales, legales, etc.) en futuros proyectos			

7	Mi empresa destina tiempo para la realización de una pre-planificación de los proyectos a ejecutar			
8	Entre los distintos proyectos en ejecución se comparte información sobre las mejores prácticas y lecciones aprendidas			

II. FUENTES DE ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS, LECCIONES APRENDIDAS Y EXPERIENCIAS

09. ¿Cree Usted que las siguientes situaciones son buenas fuentes de conocimientos, lecciones aprendidas y/o experiencias?

	0	1	2
a) El haber realizado una buena práctica			
b) El haber realizado un cambio al proyecto			
c) El tomar decisiones claves			
d) La ocurrencia de un evento crítico /			

10. ¿Cuáles de las siguientes fuentes son causa de errores costosos en la empresa?

	0	1	2
a) Pérdida de conocimiento vital			
b) No disponibilidad de conocimientos			
c) Duplicación de errores			
d) Datos no son bien interpretados			
e) Re-inención de los procesos			
f) Falta de información sobre la competencia			
g) Insuficiente uso de las tecnologías de información			

III. PROCESOS DE CAPTURA DEL CONOCIMIENTO Y LECCIONES APRENDIDAS

11. ¿Guarda Usted las buenas o malas prácticas ocurridas durante la ejecución del proyecto?

	0	1	2
a) Para uso individual			
b) Para uso del equipo			
c) Para ser propiedad de la empresa			

12. ¿Guarda Usted las buenas o malas prácticas ocurridas después de finalizar el proyecto?

	0	1	2
a) Para uso individual			
b) Para uso del equipo			
c) Para ser propiedad de la empresa			

		0	1	2
13	En el período de ejecución de los proyectos mi empresa realiza revisiones durante las reuniones en las que se estudian las lecciones aprendidas, fracasos o éxitos, etc. ocurridos.			
14	Mi empresa guarda la información relevante (costos finales, presupuestos, lecciones aprendidas, personal involucrado, contratistas que participaron, riesgos presentados, etc.) de sus proyectos anteriores			
15	En mi empresa se capturan las mejores prácticas, conocimientos y/o lecciones aprendidas de otras empresas (competencia, socios, clientes o proveedores)			
16	En mi empresa se comparte información sobre las mejores prácticas y lecciones aprendidas entre los distintos proyectos en ejecución			

IV. PROCESAMIENTO DEL CONOCIMIENTO, EXPERIENCIAS Y LECCIONES APRENDIDAS

		0	1	2
17	En mi empresa se elaboran documentos escritos que incluyan las lecciones aprendidas y buenas prácticas ocurridos en los proyectos			
18	En mi empresa se desarrollan acciones como clasificación, organización y documentación de la información relevante de sus proyectos			
19	En mi empresa existe un procesamiento de las experiencias y/o lecciones aprendidas de los distintos proyectos ya ejecutados			
20	La información que posee mi empresa sobre proyectos anteriores está disponible para su reutilización y manejo de manera fácil y accesible			

V. PRÁCTICAS ACTUALES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO UTILIZADAS EN SU EMPRESA

		0	1	2
21	Nivel de desarrollo de las actividades destinadas a la gestión del conocimiento en su empresa			
22	Grado de desarrollo de las políticas destinadas a la retención del conocimiento y/o experiencias de los profesionales clave en la empresa			
23	Grado de desarrollo de la transferencia del conocimiento o lecciones aprendidas dentro de la organización			

24	Aporte de recursos económicos para la gestión del conocimiento en su empresa (desde la captura del conocimiento, información, lecciones aprendidas, etc. hasta su divulgación)			
----	--	--	--	--

A continuación, se presentan algunas preguntas con respecto a Crecimiento Empresarial

N°	PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA		
		0	1	2
Dimensión: CAPACIDADES DIRECTIVAS				
1	¿Cree usted que se incentiva el trabajo en equipo dentro de la empresa?			
2	¿Cree usted que el nivel de uso de medios de comunicación para promocionar la empresa es adecuado?			
3	¿La empresa cuenta con un plan estratégico y operativo?			
4	¿Cree usted que los canales de comunicación entre áreas ayudan a tomar las mejores decisiones?			
5	¿Recibe o brinda usted constantemente feedback de su desempeño laboral por su jefe inmediato o a sus colaboradores?			
6	¿Tiene usted la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva?			
7	¿Siente usted que es tratado de manera justa e igualitaria?			
Dimensión: CAPACIDADES COMPETITIVAS				
8	¿Considera usted que el nivel de ventas de lo que va del año ha aumentado respecto al año pasado?			
9	¿Considera usted que los precios de venta de sus productos son competitivos en el mercado?			
10	¿Considera usted que la empresa hace inversiones constantemente?			
11	¿Cree usted que el nivel de ventas permite recuperar la inversión a corto plazo?			
12	¿Considera usted que la empresa innova constantemente para atraer más clientes?			
13	¿Considera usted que el nivel de producción de la empresa le permite tener mejor ingreso salarial que años anteriores?			
Dimensión: CAPACIDAD DE GESTION DE TALENTO HUMANO				
14	¿Considera usted que la empresa ejerce adecuado control del desempeño laboral de los trabajadores?			
15	¿Considera usted que el nivel salarial de los trabajadores está acorde con el mercado?			
16	¿Considera usted que existe alto índice de rotación y ausentismo en la empresa?			

17	¿Cree usted que la empresa tiene políticas de reconocimiento al desempeño de los trabajadores?			
18	¿Cree usted que la empresa realiza un adecuado reclutamiento de personal de acuerdo al perfil del puesto?			
19	¿Se siente usted comprometido a lograr las metas propuestas en su área de trabajo?			
20	¿Siente usted que la empresa le permite su desarrollo profesional y personal?			

ANEXO 02: GUIA DE ENTREVISTA

1. ¿Cuáles es la secuencia del proceso de construcción de edificios?
2. ¿Qué equipos utiliza la empresa para el proceso de construcción de edificios?
3. ¿La empresa ha tenido algún inconveniente con los clientes a la entrega de algún departamento?
4. ¿Cuánto es el avance promedio de construcción de edificios por mes?
5. ¿Cuáles son los retrasos principales que tienen en la construcción de edificios?
6. ¿Cuáles son las causas principales que tienen en la construcción de edificios?
7. ¿Cuánto es la productividad laboral promedio?
8. ¿Los trabajadores conocen sus tareas?
9. ¿Los trabajadores son capacitados constantemente?
10. ¿Qué mejoras propone para mejorar la productividad laboral?

ANEXO 03. GUÍA DE OBSERVACIÓN DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN

Guía de observación	
Empresa:	
Proceso observado:	
Fecha:	Hora:
1. ¿Qué procesos se realizan en la construcción de edificios?	
2. ¿Qué máquinas/equipos intervienen en el proceso de construcción de edificios?	
3. ¿Cuántos operarios intervienen en el proceso de construcción de edificios?	
4. ¿Qué problemas se detectan en la relación operario-maquinaria?	
5. ¿Observa cuellos de botella en la construcción de edificios?	
6. ¿El abastecimiento de materiales y materia prima se realizan de forma oportuna?	
7. ¿Existe retrocesos en la producción, ya sea por fallas en máquinas, equipos o herramientas?	
8. ¿Observa métodos definitivos de trabajo?	
9. ¿Qué observaciones existen respecto al área de trabajo?	
10. Describa el producto terminado o servicio que ofrecen	

ANEXO 04: CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH

CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO																								
Preguntas Encuestados	GCP GP01	GCP GP02	GCP GP03	GCP GP04	GCP GP05	GCP GP06	GCP GP07	GCP GC08	GCF AC09	GCF AC10	GCP CC11	GCP CC12	GCP CC13	GCP CP14	GCP CP15	GCP CC16	GCPC EL17	GCPC EL18	GCPC EL19	GCPC EL20	GCPA GC21	GCPA GC22	GCPA GC23	GCPA GC24
Encuestado 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0
Encuestado 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	2	0	1	0
Encuestado 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	1
Encuestado 4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	0	0	0	2	2	2	1
Encuestado 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	0	0	0	2	0	2	0
Encuestado 6	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2	0	2	1
Encuestado 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2	2
Encuestado 8	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	1
Encuestado 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1
Encuestado 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
Encuestado 11	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
Encuestado 12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2
Encuestado 13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 14	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 15	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Encuestado 17	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 18	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1

Encuestado 19	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
Encuestado 20	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 22	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	
Encuestado 23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	
Encuestado 24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	
Encuestado 25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	

CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL																						
Preguntas Encuestados	CECECD 01	CECECD 02	CECECD 03	CECECD 04	CECECD 05	CECECD 06	CECECD 07	CECC 08	CECC 09	CECC 10	CECC 11	CECC 12	CECC 13	CECGTH 14	CECGTH 15	CECGTH 16	CECGTH 17	CECGTH 18	CECGTH 19	CECGTH 20		
Encuestado 1	2	0	0	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	2	2		
Encuestado 2	2	0	0	2	1	1	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	1	2	2		
Encuestado 3	2	0	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	2		
Encuestado 4	2	1	0	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2		
Encuestado 5	2	0	0	1	2	1	2	1	0	2	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2		
Encuestado 6	2	1	0	1	1	0	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	2	2		
Encuestado 7	2	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	2	2		
Encuestado 8	2	2	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	2	1	1	2	2		
Encuestado 9	2	0	0	0	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	1		
Encuestado 10	0	1	0	0	0	1	2	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1	2	2		
Encuestado 11	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Encuestado 12	2	0	0	2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		

Encuestado 13	2	0	0	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
Encuestado 14	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
Encuestado 15	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
Encuestado 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
Encuestado 17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 18	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 20	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 21	2	2	1	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	2	2	2
Encuestado 22	2	0	0	2	0	2	2	1	0	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2
Encuestado 23	2	0	0	2	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Encuestado 24	2	0	0	2	0	1	2	1	1	2	1	0	0	1	0	2	0	1	2	2	1
Encuestado 25	2	0	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2

ANEXO 05: BASE DE DATOS PARA EL ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VARIABLES

Base de Datos para el Análisis Descriptivo de la Variable Gestión del Conocimiento																									
Preguntas Encuestados	GCP GP0 1	GCP GP0 2	GCP GP0 3	GCP GP0 4	GCP GP0 5	GCP GP0 6	GCP GP0 7	GCP GC0 8	GCF AC0 9	GCF AC1 0	GCP CC1 1	GCP CC1 2	GCP CC1 3	GCP CP14	GCP CP15	GCP CC1 6	GCP CEL1 7	GCP CEL1 8	GCP CEL1 9	GCP CEL2 0	GCPA GC21	GCPA GC22	GCPA GC23	GCPA GC24	Gestión del Conocimiento Pro agrupada
Encuestado 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	3
Encuestado 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	2	0	1	0	3
Encuestado 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	1	3
Encuestado 4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	0	0	0	2	2	2	1	3
Encuestado 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	0	0	0	2	0	2	0	3
Encuestado 6	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2	0	2	1	3
Encuestado 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2	2	3
Encuestado 8	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	1	3
Encuestado 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	3
Encuestado 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3
Encuestado 11	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3
Encuestado 12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	3

Encue stado 13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	
Encue stado 14	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	
Encue stado 15	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	
Encue stado 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	
Encue stado 17	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
Encue stado 18	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
Encue stado 19	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3
Encue stado 20	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Encue stado 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Encue stado 22	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	3
Encue stado 23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	3
Encue stado 24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Encue stado 25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	3

Base de Datos para el Análisis Descriptivo de la Variable Crecimiento Empresarial y sus 3 Dimensiones																								
Preguntas Encuestas	CECE CD01	CECE CD02	CECE CD03	CECE CD04	CECE CD05	CECE CD06	CECE CD07	CEC C08	CEC C09	CEC C10	CEC C11	CEC C12	CEC C13	CECG TH14	CECG TH15	CECG TH16	CECG TH17	CECG TH18	CECG TH19	CECG TH20	Crecimiento Empresarial promagrupado	Dimensión Capacidades Directivas promagrupado	Dimensión Capacidades Competitivas promagrupado	Dimensión Capacidades de Gestión del Talento Humano promagrupado
Encuestado 1	2	0	0	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	2	2	3	2	3	3
Encuestado 2	2	0	0	2	1	1	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3
Encuestado 3	2	0	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	2	3	3	3	3
Encuestado 4	2	1	0	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	2	2	3	3	3	3	
Encuestado 5	2	0	0	1	2	1	2	1	0	2	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2	2	3	2	2
Encuestado 6	2	1	0	1	1	0	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	2	2	3	2	3	2
Encuestado 7	2	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	2	2	2	2	2	3
Encuestado 8	2	2	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3
Encuestado 9	2	0	0	0	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	1	3	2	3	3
Encuestado 10	0	1	0	0	0	1	2	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1	2	2	2	2	2	2
Encuestado 11	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
Encuestado 12	2	0	0	2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3
Encuestado 13	2	0	0	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
Encuestado 14	2	0	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3
Encuestado 15	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
Encuestado 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3

Encuestado 17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
Encuestado 18	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
Encuestado 19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
Encuestado 20	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
Encuestado 21	2	2	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	2	2	2	2	3	2	3
Encuestado 22	2	0	0	2	0	2	2	1	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	3	2	2
Encuestado 23	2	0	0	2	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3
Encuestado 24	2	0	0	2	0	1	2	1	1	2	1	0	0	1	0	2	0	1	2	1	2	2	2	2
Encuestado 25	2	0	2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	3	3	3	3

ANEXO 06: BASE DE DATOS PARA LA CONSTATAción DE HIPÓTESIS

Base de Datos para la Constatación de Hipótesis Variable Crecimiento Empresarial																									
Preguntas Encuestas	GCP GP01	GCP GP02	GCP GP03	GCP GP04	GCP GP05	GCP GP06	GCP GP07	GCP GC08	GCF AC09	GCF AC10	GCP CC11	GCP CC12	GCP CC13	GCP CP14	GCP CP15	GCP CC16	GCPC EL17	GCPC EL18	GCPC EL19	GCPC EL20	GCPA GC21	GCPA GC22	GCPA GC23	GCPA GC24	Gestión de Conocimiento Suma
Encuestado 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	30
Encuestado 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	2	0	1	0	34
Encuestado 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	1	43
Encuestado 4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	0	0	0	2	2	2	1	35
Encuestado 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	0	0	0	2	0	2	0	34
Encuestado 6	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2	0	2	1	35
Encuestado 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2	2	38
Encuestado 8	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	1	32
Encuestado 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	28
Encuestado 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	29
Encuestado 11	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	39
Encuestado 12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	42
Encuestado 13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	37
Encuestado 14	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	34
Encuestado 15	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	36
Encuestado 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	41
Encuestado 17	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
Encuestado 18	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35

Encuestado 19	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	38
Encuestado 20	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
Encuestado 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
Encuestado 22	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	33	
Encuestado 23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	43	
Encuestado 24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	30	
Encuestado 25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	37	

Base de Datos para Constatación de Hipótesis de la Variable Crecimiento Empresarial y sus 3 Dimensiones																									
Preguntas Encuestados	CECE CD01	CECE CD02	CECE CD03	CECE CD04	CECE CD05	CECE CD06	CECE CD07	CEC C08	CEC C09	CEC C10	CEC C11	CEC C12	CEC C13	CECG TH14	CECG TH15	CECG TH16	CECG TH17	CECG TH18	CECG TH19	CECG TH20	Crecimiento Empresarial Suma	Capacidades directivas suma	Capacidad competitiva suma	Capacidad gestión THsuma	
Encuestado 1	2	0	0	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	2	2	23	6	7	10	
Encuestado 2	2	0	0	2	1	1	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	1	2	2	25	8	7	10	
Encuestado 3	2	0	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	2	27	9	10	8	
Encuestado 4	2	1	0	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2	24	9	7	8	
Encuestado 5	2	0	0	1	2	1	2	1	0	2	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2	19	8	5	6	
Encuestado 6	2	1	0	1	1	0	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	2	2	21	7	7	7	
Encuestado 7	2	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	2	2	20	7	5	8	
Encuestado 8	2	2	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	2	1	1	2	2	24	7	6	11	
Encuestado 9	2	0	0	0	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	1	22	5	8	9	

Encuestado 10	0	1	0	0	0	1	2	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1	2	2	15	4	4	7
Encuestado 11	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	13	11	14
Encuestado 12	2	0	0	2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	31	7	11	13
Encuestado 13	2	0	0	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	32	10	10	12
Encuestado 14	2	0	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	33	10	11	12
Encuestado 15	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	36	13	10	13
Encuestado 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	37	13	11	13
Encuestado 17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	13	11	14
Encuestado 18	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	31	11	6	14
Encuestado 19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	34	14	6	14
Encuestado 20	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	33	13	6	14
Encuestado 21	2	2	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	2	2	2	19	8	1	10
Encuestado 22	2	0	0	2	0	2	2	1	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	2	2	18	8	5	5
Encuestado 23	2	0	0	2	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	30	7	10	13
Encuestado 24	2	0	0	2	0	1	2	1	1	2	1	0	0	1	0	2	0	1	2	1	19	7	5	7
Encuestado 25	2	0	2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	32	10	11	11

ANEXO 07: BASE DE DATOS PARA LA PRUEBA DE NORMALIDAD SHAPIRO-WILK

Base de Datos para la Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk de la Variable Gestión de Conocimiento																									
Preguntas Encuestas	GCP GP01	GCP GP02	GCP GP03	GCP GP04	GCP GP05	GCP GP06	GCP GP07	GCP GC08	GCF AC09	GCF AC10	GCP CC11	GCP CC12	GCP CC13	GCP CP14	GCP CP15	GCP CC16	GCPC EL17	GCPC EL18	GCPC EL19	GCPC EL20	GCPA GC21	GCPA GC22	GCPA GC23	GCPA GC24	Gestión de Conocimiento Prom.
Encuestado 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1
Encuestado 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	2	0	1	0	1
Encuestado 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	1	2
Encuestado 4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	0	0	0	0	2	2	2	1	1
Encuestado 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	0	0	0	2	0	2	0	1
Encuestado 6	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2	0	2	1	1
Encuestado 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	2	2	2	2	2
Encuestado 8	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	1	1
Encuestado 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1
Encuestado 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1
Encuestado 11	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
Encuestado 12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	2
Encuestado 13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Encuestado 14	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 15	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Encuestado 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Encuestado 17	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 18	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Encuestado 19	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2
Encuestado 20	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Encuestado 22	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1
Encuestado 23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	2	2	2
Encuestado 24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Encuestado 25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2

Base de Datos para la Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk de la Variable Crecimiento Empresarial y sus 3 Dimensiones																								
Preguntas Encuestados	CECE CD01	CECE CD02	CECE CD03	CECE CD04	CECE CD05	CECE CD06	CECE CD07	CEC C08	CEC C09	CEC C10	CEC C11	CEC C12	CEC C13	CECG TH14	CECG TH15	CECG TH16	CECG TH17	CECG TH18	CECG TH19	CECG TH20	Crecimiento Empresarial Suma	Capacidades directivas prom.	Capacidades competitivas Prom.	Capacidad gestión THProm
Encuestado 1	2	0	0	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	0	1	2	2	23	1	1	1
Encuestado 2	2	0	0	2	1	1	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	1	2	2	25	1	1	1
Encuestado 3	2	0	2	1	0	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	2	27	1	2	1
Encuestado 4	2	1	0	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2	24	1	1	1
Encuestado 5	2	0	0	1	2	1	2	1	0	2	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2	19	1	1	1
Encuestado 6	2	1	0	1	1	0	2	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0	1	2	2	21	1	1	1
Encuestado 7	2	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	2	2	20	1	1	1
Encuestado 8	2	2	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	2	1	1	2	2	24	1	1	2
Encuestado 9	2	0	0	0	0	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	1	22	1	1	1
Encuestado 10	0	1	0	0	0	1	2	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1	2	2	15	1	1	1

Encuestado 11	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	2	2	2
Encuestado 12	2	0	0	2	1	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	31	1	2	2
Encuestado 13	2	0	0	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	32	1	2	2
Encuestado 14	2	0	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	33	1	2	2
Encuestado 15	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	36	2	2	2
Encuestado 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	37	2	2	2
Encuestado 17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	2	2	2
Encuestado 18	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2	1	2
Encuestado 19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	1	2
Encuestado 20	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	33	2	1	2
Encuestado 21	2	2	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	2	2	2	2	19	1	0	1
Encuestado 22	2	0	0	2	0	2	2	1	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	18	1	1	1
Encuestado 23	2	0	0	2	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	30	1	2	2
Encuestado 24	2	0	0	2	0	1	2	1	1	2	1	0	0	1	0	2	0	1	2	1	1	19	1	1	1
Encuestado 25	2	0	2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2	2	2	32	1	2	2

ANEXO 08: PROCESO DE DATOS EN SPSS VERSIÓN 22

base de datos tesis GC_CE.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol	
1	GCPGP01	Númerico	8	0	Mi empresa utili...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	GCPGP02	Númerico	8	0	Mi empresa utili...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	GCPGP03	Númerico	8	0	Mi empresa utili...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	GCPGP04	Númerico	8	0	En los proyecto...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	GCPGP05	Númerico	8	0	Mi empresa utili...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	GCPGP06	Númerico	8	0	Mi empresa utili...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	GCPGP07	Númerico	8	0	Mi empresa utili...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	GCPGP08	Númerico	8	0	Entre los distin...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	GCFAC09	Númerico	8	0	¿Cree Usted qu...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	GCFAC10	Númerico	8	0	Cuáles de las s...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	GCPCC11	Númerico	8	0	¿Guarda Usted...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	GCPCC12	Númerico	8	0	¿Guarda Usted...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	GCPCC13	Númerico	8	0	En el período d...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	GPCPC14	Númerico	8	0	Mi empresa g...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	GPCPC15	Númerico	8	0	En mi empre...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	GPCPC16	Númerico	8	0	En mi empresa...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	GPCPC17	Númerico	8	0	En mi empre...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	GPCPC18	Númerico	8	0	En mi empre...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	GPCPC19	Númerico	8	0	En mi empr...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	GPCPC20	Númerico	8	0	La informac...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	GCPAGC21	Númerico	8	0	Nivel de desar...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	GCPAGC22	Númerico	8	0	Grado de des...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	GCPAGC23	Númerico	8	0	Grado de desar...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	GCPAGC24	Númerico	8	0	Aporte de recur...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	GCPAGC25	Númerico	8	0	Aporte de recur...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

base de datos tesis GC_CE.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol	
25	CECEC001	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	CECEC002	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	CECEC003	Númerico	8	0	¿La empresa c...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	CECEC004	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	CECEC005	Númerico	8	0	¿Recibe o brind...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	CECEC006	Númerico	8	0	¿Tiene usted la...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	CECEC007	Númerico	8	0	¿Siente usted...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	CECEC08	Númerico	8	0	¿Considera ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	CECEC09	Númerico	8	0	¿Considera ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	CECEC10	Númerico	8	0	¿Considera ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	CECEC11	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	CECEC12	Númerico	8	0	¿Considera ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	CECEC13	Númerico	8	0	¿Considera ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	CECGH14	Númerico	8	0	¿Considera ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	CECGH15	Númerico	8	0	¿Considera ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	CECGH16	Númerico	8	0	¿Considera ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	CECGH17	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	CECGH18	Númerico	8	0	¿Cree usted qu...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	CECGH19	Númerico	8	0	¿Se siente ust...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	CECGH20	Númerico	8	0	¿Siente usted...	0, en desa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	GestioneC...	Númerico	8	0	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada	
46	Crecimiento...	Númerico	7	0	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada	
47	GestioneC...	Númerico	8	0	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada	
48	Crecimiento...	Númerico	8	0	Ninguna	Ninguna	14	Derecha	Escala	Entrada	

Vista de datos Vista de variables

base de datos tesis GC_CE.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos


	GCPGP01	GCPGP02	GCPGP03	GCPGP04	GCPGP05	GCPGP06	GCPGP07	GCPGC08	GCFAC09	GCFAC10	GCPCC11	GCPCC12	GCPCC13	GPCPC14	GPCPC15	GCP
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
6	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	
8	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	
11	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
14	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
15	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
17	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
19	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
20	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
22	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 09: FOTOS TRABAJO DE CAMPO



ANEXO 10: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"DISEÑO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL GRUPO FJO CONSTRUCCIONES S.R.L. CAJAMARCA 2021"			
Línea de investigación:				
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Ing. Luis Roberto Quispe Vásquez			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Independiente / Dependiente			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:				
				

Haga clic o pulse aquí para escribir
texto.
