Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Administrativas
Escuela Profesional de Administración

Gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

AUTOR

Melany Nicool FLORES PANTOJA

Patricia Nicole JUAREZ MENDOZA

ASESOR

Dra. Teresa Jesús RÍOS DELGADO

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Flores, M. & Juarez, P. (2025). *Gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Melany Nicool Flores Pantoja
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70749848
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3197-2641
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Patricia Nicole Juarez Mendoza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77366878
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7671-0098
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Teresa Jesús Ríos Delgado
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07482660
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7958-3768
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Ebor Fairlie Frisancho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09434940
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Pablo Marcos Condori Luna

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40406553
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Xiomara del Rosario Huerta Munaya
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46488131
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.9.0.85. Gestión del conocimiento
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos Latitud: -12.0461737 Longitud: -76.9134903
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Administración
Calle Germán Amezaga N° 375 – Ciudad Universitaria – Lima -Perú

Acta de Sustentación N° 0023-2025-EPA-FCA/UNMSM

Modalidad de Sustentación de Tesis

Ley Universitaria N° 30220
Resolución Rectoral N° 00744-R-20
Resolución Rectoral N° 007615-2023-R/UNMSM
Resolución Directoral N° 000161-2024-EPA-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 000149-2025-EPA-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 000321-2025-EPA-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 000323-2025-EPA-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 000344-2025-EPA-FCA/UNMSM

Lima, 17 de noviembre del 2025

Siendo las 9:00 horas y reunido el Jurado Evaluador integrado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. Ebor Fairlie Frisancho
Miembro	: Mtro. Xiomara del Rosario Huerta Munaya
Miembro	: Mg. Pablo Marcos Condori Luna
Docente Asesora	: Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado

Para evaluar el proceso de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de las bachilleres:

Melany Nicool Flores Pantoja
Patricia Nicole Juarez Mendoza

Los integrantes del Jurado Evaluador califican con DIECINUEVE (19) APROBADAS CON MÁXIMOS HONORES a la sustentación de la Tesis titulada **"Gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022"**; de acuerdo con la Legislación Universitaria y a la documentación sustentatoria que se acredita, en mérito de lo cual, el Jurado Evaluador las declara APTAS para que se les otorgue el Título Profesional de:

Licenciada en Administración

Conforme a las Disposiciones Legales vigentes, siendo las 9:48 horas se levanta la sesión y en fe de lo actuado firman la presente:

Dr. Ebor Fairlie Frisancho
Presidente

Mtro. Xiomara del Rosario Huerta Munaya
Miembro

/////.....

...../////

REF.: Acta de Sustentación N° 0023-2025-EPA-FCA/UNMSM Modalidad de Sustentación de Tesis

Mg. Pablo Marcos Condori Luna
Miembro

Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado
Docente Asesora

Dr. Manuel Jorge Espinoza Altamirano
V° B° Director
Escuela Profesional de Administración

Dr. Juan Manuel Barreda Guerra
V° B° Vicedecano Académico de Pregrado
Facultad de Ciencias Administrativas

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Teresa Jesús Ríos Delgado, en mi condición de asesora acreditada con el Dictamen N° 000007-2025-EPA-FCA/UNMSM de la tesis, cuyo título es "Gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022", presentada por las bachilleres Melany Nicool Flores Pantoja y Patricia Nicole Juarez Mendoza, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el _19_% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título profesional.

Lima, 01 de diciembre de 2025

Firma del Asesor:

Nombres y Apellidos del asesor: Teresa Jesús Ríos Delgado

DNI: 07482660

DEDICATORIA

A Dios, por siempre acompañarme en este camino; a mi familia, por brindarme su apoyo incondicional; a mis profesores y amigos, por su motivación y respaldo; y, sobre todo a mi madre por su infinito amor e inspiración para salir adelante toda una vida.

Melany Flores

Dedico este trabajo de investigación a mis padres y familiares, quienes me apoyaron y motivaron incondicionalmente. A mis docentes, mentores y amigos que me acompañaron a lo largo de mi etapa profesional, me alentaron, asesoraron y aconsejaron cuando más lo necesite. Y, sobre todo, a las juventudes, pues son el motor que impulsa el cambio en nuestra sociedad.

Patricia Juarez

AGRADECIMIENTOS

A nuestros asesores, Teresa Rios Delgado y Edgar Vicente Armas, quienes siempre nos brindaron su apoyo, sus críticas y recomendaciones para lograr el trabajo deseado. A nuestros docentes, José Martel y Claudia Rivera, por su orientación en la elaboración de nuestra investigación. A nuestros colegas: Edwin P., por brindarnos su apoyo en el entendimiento de las organizaciones juveniles; Jair G., por su guía en la redacción; y a Yarima I. por su soporte.

Gracias a cada uno por su confianza, apoyo y amabilidad.

ÍNDICE

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTOS iii

RESUMEN 1

ABSTRACT 2

INTRODUCCIÓN 3

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO 6

1.1. Descripción de la realidad problemática 6

1.2. Formulación del problema 12

1.2.1. Problema general 12

1.2.2. Problemas específicos 12

1.3. Objetivos 13

1.3.1. Objetivo general 13

1.3.2. Objetivos específicos 13

1.4. Justificación 13

1.4.1. Importancia de la investigación 13

1.4.2. Viabilidad de la investigación 18

1.4.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 18

1.5. Limitaciones del estudio 19

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 20

2.1. Antecedentes de la investigación 20

2.1.1. Antecedentes nacionales 20
2.1.2. Antecedentes internacionales 23
2.1.3. Otras investigaciones relacionadas 28
2.2. Bases teóricas 33
2.2.1. Gestión del conocimiento 33
2.2.2. Gestión de proyectos 49
2.2.3. Gestión del conocimiento y gestión de proyectos 57
2.2.4. Organizaciones Juveniles 61
2.3. Definición de términos básicos 65
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES 67
3.1 Formulación de la hipótesis principal y derivada 67
3.1.1. Hipótesis general 67
3.1.2. Hipótesis específicas 67
3.2 Variables y definición operacional 67
3.2.1 Variable 1: Gestión del conocimiento 67
3.2.2 Variable 2: Gestión de Proyectos 68
3.2.3. Operacionalización de las variables 68
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 70
4.1 Diseño metodológico 70
4.1.1 Tipo de investigación 70
4.1.2 Diseño de la investigación 70

4.2 Diseño muestral 71
4.2.1 Población 71
4.2.2 Muestra 72
4.2.3 Unidad de análisis 73
4.3 Técnicas de recolección de datos 73
4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de información 74
4.5 Aspectos éticos 76
CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 77
5.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos 77
5.1.1. Validez del instrumento 77
5.1.2. Resultados de la variable gestión del conocimiento 102
5.1.3. Resultados de la variable gestión de proyectos 122
5.2. Prueba de Hipótesis 171
5.2.1 Prueba de Hipótesis General 175
5.2.2 Prueba de Hipótesis Específica 1 179
5.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 2 184
5.2.4 Prueba de Hipótesis Específica 3 188
5.3. Discusión de los resultados 193
CONCLUSIONES 197
RECOMENDACIONES 198
REFERENCIAS 200

ANEXOS 216

Anexo 1: Matriz de consistencia 216

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables 217

Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos 221

Anexo 4: Validación de instrumentos 228

Anexo 5: Base de Datos de SPSS 231

Anexo 6: Hallazgos complementarios de la investigación 233

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Gestión del conocimiento 68

Tabla 2 Operacionalización de la variable 2: Gestión de proyectos 69

Tabla 3 Interpretación de los valores del coeficiente de correlación 75

Tabla 4 Interpretación de los valores del coeficiente de alfa de Cronbach 77

Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad 78

Tabla 6 Estadísticos totales del elemento gestión del conocimiento 78

Tabla 7 Estadísticas de fiabilidad 80

Tabla 8 Estadísticos totales del elemento gestión de proyectos 81

Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad 84

Tabla 10 Estadísticos totales del elemento gestión de conocimiento y gestión de proyectos 84

Tabla 11 Interpretación de los valores del estadístico KMO 90

Tabla 12 Validez del cuestionario para medir la gestión del conocimiento 91

Tabla 13 Varianza total explicada de la Gestión del Conocimiento 92

Tabla 14 Validez del cuestionario para medir la gestión de proyectos 95

Tabla 15 Varianza total explicada de la Gestión de Proyectos 95

Tabla 16 Validez del instrumento en su totalidad 98

Tabla 17 Varianza del instrumento en su totalidad 99

Tabla 18 Frecuencia de miembros que encuentran facilidades para generar nuevos conocimientos 102

Tabla 19 Frecuencia de la constancia en la búsqueda de información para desarrollar actividades 103

Tabla 20 Frecuencia de existencia de medios para encontrar información respecto al nivel de interés 104

Tabla 21 Frecuencia sobre la existencia de un efecto multiplicador para adquirir nuevos conocimientos 105

Tabla 22 Frecuencia del consolidado de la dimensión creación de conocimiento 106

Tabla 23 Frecuencia sobre la existencia de un almacenamiento apropiado para el conocimiento adquirido 107

Tabla 24 Frecuencia sobre la existencia de guías para el almacenamiento de la información .. 108

Tabla 25 Frecuencia sobre la transmisión de conocimientos adquiridos en la organización 109

Tabla 26 Frecuencia sobre la facilidad de compartir conocimientos..... 110

Tabla 27 Frecuencia del consolidado de la dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento..... 111

Tabla 28 Frecuencia sobre la aplicación de nuevos conocimientos para concretar proyectos en beneficio de la comunidad 112

Tabla 29 Frecuencia de aplicación de conocimientos en áreas afines a la especialidad que tengo 114

Tabla 30 Frecuencia de encontrar espacios de diálogo para compartir ideas e iniciativas..... 115

Tabla 31 Frecuencia sobre la existencia de sistemas de captura y compartición del aprendizaje 116

Tabla 32 Frecuencia sobre la sistematización de la experiencia personal de los miembros..... 117

Tabla 33 Frecuencia sobre la cooperación de áreas para generar mayor conocimiento a la organización..... 118

Tabla 34 Frecuencia sobre la existencia de iniciativas donde puedo aplicar mis conocimientos 119

Tabla 35 Frecuencia sobre la existencia de espacios para crear productos y procesos nuevos . 120

Tabla 36 Frecuencia del consolidado de la dimensión aplicación y uso del conocimiento..... 121

Tabla 37 Frecuencia sobre la existencia de un director de proyecto asignado a cada proyecto 122

Tabla 38 Frecuencia de identificar los patrocinadores del proyecto 123

Tabla 39 Frecuencia de encontrar los procedimientos para hacer la documentación del proyecto 124

Tabla 40 Frecuencia respecto a la selección y aprobación del proyecto si se basa en el Project Charter 125

Tabla 41 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de la integración 126

Tabla 42 Frecuencia sobre la identificación del alcance al inicio del proyecto 127

Tabla 43 Frecuencia de encontrar las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado . 128

Tabla 44 Frecuencia sobre la existencia de un control eficaz de cambios 129

Tabla 45 Frecuencia sobre la evaluación de resultados en relación del alcance al final del proyecto 130

Tabla 46 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión del alcance 131

Tabla 47 Frecuencia sobre la existencia de un programa de actividades establecido 132

Tabla 48 Frecuencia sobre la actualización del programa de actividades a lo largo del proyecto 133

Tabla 49 Frecuencia sobre el conocimiento del equipo de proyecto sobre el programa de actividades 134

Tabla 50 Frecuencia sobre la existencia de una demora en las actividades que aumenta los costos del proyecto 135

Tabla 51 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión del tiempo 136

Tabla 52 Frecuencia sobre los costos a incurrir determinados al inicio del proyecto 137

Tabla 53 Frecuencia sobre la asignación del presupuesto ajustado en el proyecto 138

Tabla 54 Frecuencia sobre la supervisión del presupuesto en el transcurso del proyecto 139

Tabla 55 Frecuencia de la generación de un reporte de seguimiento de los costos incurridos.. 140

Tabla 56 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de costos 141

Tabla 57 Frecuencia sobre el registro de las lecciones aprendidas para su uso posterior..... 142

Tabla 58 Frecuencia sobre la supervisión del proyecto mediante indicadores de desempeño .. 143

Tabla 59 Frecuencia sobre la evaluación de resultados en relación a la calidad del proyecto .. 144

Tabla 60 Frecuencia sobre las entregas definidas en relación a la calidad del proyecto 145

Tabla 61 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de la calidad..... 146

Tabla 62 Frecuencia de la existencia de asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos 147

Tabla 63 Frecuencia sobre la entrega de recursos al equipo de proyecto 148

Tabla 64 Frecuencia de designación del equipo al iniciar el proyecto 149

Tabla 65 Frecuencia de existencia de formación del equipo respecto a gestión del proyecto... 150

Tabla 66 Frecuencia de la dimensión gestión de recursos 151

Tabla 67 Frecuencia de la existencia de un Plan de Comunicación en los proyectos 152

Tabla 68 Frecuencias de la disponibilidad del Plan de Comunicación para los miembros del proyecto..... 153

Tabla 69 Frecuencia de la existencia de un monitoreo de las comunicaciones durante la ejecución 154

Tabla 70 Frecuencia de orientación de las comunicaciones del proyecto por el Plan de Comunicación 155

Tabla 71 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de comunicaciones 156

Tabla 72 Frecuencia de identificación de los riesgos al inicio del proyecto..... 157

Tabla 73 Frecuencia de la existencia de un plan de gestión de riesgos del proyecto 158

Tabla 74 Frecuencia de la existencia de un adecuado seguimiento a riesgos identificados 159

Tabla 75 Frecuencia de gestión de respuesta a riesgos identificados en el proyecto..... 160

Tabla 76 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de riesgos..... 161

Tabla 77 Frecuencia de existencia de procedimientos para controlar las adquisiciones 162

Tabla 78 Frecuencia de existencia de plan de adquisiciones revisados en el proyecto 163

Tabla 79 Frecuencia de gestionar actualizaciones de la documentación de las adquisiciones .. 164

Tabla 80 Frecuencia de existencia de actualizaciones de los activos de la organización..... 165

Tabla 81 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de adquisiciones 166

Tabla 82 Frecuencia de la existencia de un plan de involucramiento de interesados..... 167

Tabla 83 Frecuencia de la planificación del involucramiento de los interesados..... 168

Tabla 84 Frecuencia de gestión de la participación de los interesados..... 169

Tabla 85 Frecuencia de existencia de un monitoreo de involucramiento de interesados 170

Tabla 86 Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de interesados 171

Tabla 87 Prueba de K-S para determinar la prueba de normalidad de la hipótesis general..... 176

Tabla 88 Tabla Cruzada de las variables Gestión Conocimiento y Gestión de Proyectos 177

Tabla 89 Pruebas De Chi-Cuadrado de la hipótesis general..... 178

Tabla 90 Correlaciones según el Coeficiente de Spearman de la hipótesis general 178

Tabla 91 Prueba de K-S para determinar la prueba de normalidad de la hipótesis específica 1 180

Tabla 92 Tabla Cruzada de la dimensión creación de conocimiento y la variable gestión de proyectos..... 181

Tabla 93 Pruebas De Chi-Cuadrado de la hipótesis específica 1..... 182

Tabla 94 Correlaciones según el Coeficiente de Spearman de la hipótesis específica 1 183

Tabla 95 Prueba de K-S para determinar la prueba de normalidad de la hipótesis específica 2 184

Tabla 96 Tabla Cruzada de la dimensión Transferencia y Almacenamiento de Conocimiento y la variable Gestión de Proyectos..... 185

Tabla 97 Pruebas De Chi-Cuadrado de la hipótesis específica 2 187

Tabla 98 Correlaciones según el Coeficiente de Spearman de la hipótesis específica 2 187

Tabla 99 Prueba de K-S para determinar la prueba de normalidad de la hipótesis específica 3 189

Tabla 100 Tabla Cruzada de la dimensión Aplicación y Uso del Conocimiento y la variable Gestión de Proyectos..... 190

Tabla 101 Pruebas De Chi-Cuadrado de la hipótesis específica 3 191

Tabla 102 Correlaciones según el Coeficiente de Spearman de la hipótesis específica 3 192

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la muestra y relación de variables 71

Figura 2 Fórmula de la muestra de poblaciones infinitas 72

Figura 3 Gráfico de componentes de la Gestión del Conocimiento 94

Figura 4 Gráfico de componentes de la Gestión de Proyectos 98

Figura 5 Gráfico de componentes en su totalidad..... 102

Figura 6 Percepción sobre la facilidad para generar nuevos conocimientos 103

Figura 7 Percepción de la constancia en la búsqueda de información para desarrollar actividades 104

Figura 8 Percepción de la existencia de medios para encontrar información respecto al nivel de interés..... 105

Figura 9 Percepción sobre la existencia del efecto multiplicador para adquirir nuevos conocimientos 105

Figura 10 Distribución gráfica del consolidado de la dimensión creación de conocimiento 107

Figura 11 Percepción sobre la existencia de un almacenamiento apropiado para el conocimiento adquirido 108

Figura 12 Percepción sobre la existencia de guías para el almacenamiento de la información 109

Figura 13 Percepción sobre la transmisión de conocimientos adquiridos 110

Figura 14 Percepción sobre la facilidad de compartir conocimientos 111

Figura 15 Distribución gráfica del consolidado de la dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento..... 112

Figura 16 Percepción sobre aplicación de nuevos conocimientos para concretar proyectos en beneficio de la comunidad 113

Figura 17 Percepción de aplicación de conocimientos en áreas afines a la especialidad que tengo 114

Figura 18 Percepción sobre encontrar espacios de diálogo para compartir ideas e iniciativas . 115

Figura 19 Percepción sobre la existencia de sistemas de captura y compartición del aprendizaje 116

Figura 20 Percepción sobre la sistematización de la experiencia personal de los miembros 117

Figura 21 Percepción sobre la cooperación de áreas para generar mayor conocimiento a la organización 118

Figura 22 Percepción sobre la existencia de iniciativas donde puedo aplicar mis conocimientos 119

Figura 23 Percepción sobre la existencia de espacios para crear productos y procesos nuevos 120

Figura 24 Distribución gráfica del consolidado de la dimensión aplicación y uso del conocimiento 121

Figura 25 Percepción sobre la existencia de un director de proyecto asignado a cada proyecto 122

Figura 26 Percepción de identificar los patrocinadores del proyecto 123

Figura 27 Percepción de encontrar los procedimientos para hacer la documentación del proyecto 124

Figura 28 Percepción respecto a la selección y aprobación del proyecto si se basa en el Project Charter..... 125

Figura 29 Distribución gráfica del consolidado de la dimensión gestión de la integración 126

Figura 30 Percepción sobre la identificación del alcance al inicio del proyecto 127

Figura 31 Percepción de encontrar las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado 128

Figura 32 Percepción sobre la existencia de un control eficaz de cambios 129

Figura 33 Percepción sobre la evaluación de resultados en relación del alcance al final del proyecto..... 130

Figura 34 Distribución gráfica del consolidado de la dimensión gestión del alcance..... 131

Figura 35 Percepción sobre la existencia de un programa de actividades establecido..... 132

Figura 36 Percepción sobre la actualización del programa de actividades a lo largo del proyecto 133

Figura 37 Percepción sobre el conocimiento del equipo de proyecto sobre el programa de actividades..... 134

Figura 38 Percepción sobre la existencia de una demora en las actividades que aumenta los costos del proyecto..... 135

Figura 39 Distribución gráfica del consolidado de la dimensión gestión del tiempo..... 136

Figura 40 Percepción sobre los costos a incurrir determinados al inicio del proyecto..... 137

Figura 41 Percepción sobre la asignación del presupuesto ajustado en el proyecto..... 138

Figura 42 Percepción sobre la supervisión del presupuesto en el transcurso del proyecto 139

Figura 43 Percepción de la generación de un reporte de seguimiento de los costos incurridos 140

Figura 44 Percepción del consolidado de la dimensión gestión de costos 141

Figura 45 Percepción sobre el registro de las lecciones aprendidas para su uso posterior..... 142

Figura 46 Percepción sobre la supervisión del proyecto mediante indicadores de desempeño 143

Figura 47 Percepción sobre la evaluación de resultados en relación a la calidad del proyecto. 144

Figura 48 Percepción sobre las entregas definidas en relación a la calidad del proyecto 145

Figura 49 Percepción del consolidado de la dimensión gestión de la calidad..... 146

Figura 50 Percepción de la existencia de asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos..... 147

Figura 51 Percepción sobre la entrega de recursos al equipo de proyecto 148

Figura 52 Percepción de designación del equipo al iniciar el proyecto..... 149

Figura 53 Percepción de existencia de formación del equipo respecto a gestión del proyecto . 150

Figura 54 Percepción del consolidado de la dimensión gestión de recursos 151

Figura 55 Percepción de la existencia de un Plan de Comunicación en los proyectos..... 152

Figura 56 Percepción de la disponibilidad del Plan de Comunicación para los miembros del proyecto..... 153

Figura 57 Percepción de la existencia de un monitoreo de las comunicaciones durante la ejecución 154

Figura 58 Percepción de orientación de las comunicaciones del proyecto por el Plan de Comunicación 155

Figura 59 Percepción del consolidado de la dimensión gestión de comunicaciones..... 156

Figura 60 Percepción de identificación de los riesgos al inicio del proyecto..... 157

Figura 61 Percepción de la existencia de un plan de gestión de riesgos del proyecto..... 158

Figura 62 Percepción de la existencia de un adecuado seguimiento a riesgos identificados 159

Figura 63 Percepción de gestión de respuesta a riesgos identificados en el proyecto..... 160

Figura 64 Percepción del consolidado de la dimensión gestión de riesgos 161

Figura 65 Percepción de existencia de procedimientos para controlar las adquisiciones 162

Figura 66 Percepción de existencia de plan de adquisiciones revisados en el proyecto 163

Figura 67 Percepción de gestionar actualizaciones de la documentación de las adquisiciones 164

Figura 68 Percepción de existencia de actualizaciones de los activos de la organización 165

Figura 69 Percepción del consolidado de la dimensión gestión de adquisiciones..... 166

Figura 70 Percepción de la existencia de un plan de involucramiento de interesados 167

Figura 71 Percepción de la planificación del involucramiento de los interesados 168

Figura 72 Percepción de gestión de la participación de los interesados..... 169

Figura 73 Percepción de existencia de un monitoreo de involucramiento de interesados 170

Figura 74 Percepción del consolidado de la dimensión gestión de interesados 171

RESUMEN

El panorama actual presenta un escenario de alta competencia a las organizaciones, indistintamente si se encuentran en un sector lucrativo o no, las reta a estar en constante búsqueda de estrategias que les permita tener una ventaja competitiva frente a las demás. En este sentido, el objetivo central de este estudio es determinar la relación entre la gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.

El tipo de investigación es aplicativo, con un enfoque cuantitativo y diseño metodológico no experimental, de corte transversal, correlacional, en el cual se realizó el estudio con una muestra de 163 miembros de organizaciones juveniles.

El instrumento fue un cuestionario que utilizó la escala de Likert, el cual fue desarrollado por las autoras y compuesto por 56 ítems, cuya confiabilidad fue confirmada por un Alfa de Cronbach de 0.978, y en validez a través del índice KMO, con un resultado de 0.936.

La información fue procesada a través del software estadístico SPSS mediante análisis no paramétricos del estadístico de la Chi- Cuadrada, y condensado haciendo uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual nos indica que la relación entre gestión del conocimiento y gestión de proyectos es de 0.598, evidenciando una correlación directa moderada entre las variables.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, gestión de proyectos, organizaciones juveniles, educación superior, proyectos.

ABSTRACT

The current landscape presents a highly competitive environment for organizations, regardless of whether they are in a for-profit or non-profit sector, challenging them to constantly seek strategies that allow them to gain a competitive advantage. In this sense, the central objective of this study is to determine the relationship between knowledge management and project management in higher education youth organizations aligned with the SDGs in Metropolitan Lima in 2022.

The research approach is applicative, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational methodological design. The study was conducted with a sample of 163 members of youth organizations.

The instrument was a Likert-scale questionnaire developed by the authors and composed of 56 items. The reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha of 0.978, and its validity was confirmed by the KMO index, with a result of 0.936.

The data were processed using SPSS statistical software using nonparametric analysis of the Chi-square statistics and condensed using Spearman's Rho correlation coefficient, which indicates a relationship between knowledge management and project management of 0.598, demonstrating a moderate direct correlation between the variables.

Keywords: Knowledge management, project management, higher education, youth organizations, projects.

INTRODUCCIÓN

El estudio se orienta a determinar cómo se relaciona la gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana durante el periodo correspondiente al 2022 y, de esta manera, visibilizar el esfuerzo que realizan los cientos de miembros de estas organizaciones que apoyan una causa común y, en suma, buscan el beneficio de la sociedad.

Con el fin de afrontar problemáticas globales, las organizaciones conformadas por jóvenes, se han encontrado en la situación de ejecutar diversas acciones, entre las cuales, las iniciativas que han ganado mayor relevancia han sido los proyectos. En estos últimos años, estos proyectos han salido adelante por el gran ímpetu de sus miembros, colaboradores y las comunidades de estas organizaciones, las cuales forman parte de una red amplia de conocimiento, conocimiento que de ser bien gestionado tendría una repercusión en la mejora de la gestión de sus proyectos.

Es por lo cual, en el manuscrito se detalla la siguiente estructura, la cual cuenta con diversos capítulos que van desde la situación problemática hasta la muestra de los resultados y las conclusiones y contribuciones derivadas del proceso investigativo.

Capítulo I: En este capítulo se realiza el planteamiento del problema que afecta a las organizaciones juveniles de educación superior, iniciando con un panorama internacional de la situación hasta llegar a la problemática en el contexto nacional y local.

Considerando el problema general, se formulan los problemas específicos que se abordan en el estudio, de los cuales se establecen los objetivos del presente documento. Asimismo, se justifica la realización de este trabajo investigativo, teniendo en cuenta su importancia, viabilidad

y alcance dentro del ámbito de la investigación. Por último, se delimita el problema estudiando a fin de conocer cuáles fueron las limitaciones encontradas a lo largo de la presente investigación.

Capítulo II: En el segundo capítulo se encuentra información sobre el marco teórico de ambas variables. Es decir, se abordan conceptos, revisión de teorías y antecedentes nacionales e internacionales y otras investigaciones relacionadas a nuestro estudio, adicionando también el glosario con los términos básicos.

Capítulo III: Correspondiente al tercer capítulo se encuentran las hipótesis del estudio que surgieron de la problemática identificada en el primer capítulo. Además, se llevó a cabo la operacionalización de las variables y la matriz con los ítems correspondientes a sus indicadores y dimensiones.

Capítulo IV: En el cuarto capítulo se comparte el método utilizado para la obtención de los resultados, el tipo y diseño seleccionado, la población y su muestra, las técnicas de recolección de información y, por último, se realizó el análisis de confiabilidad y validez por medio de los coeficientes derivados del Alfa de Cronbach, y el estadístico de Kaiser Meyer Olkin, o KMO en siglas, como también la prueba de esfericidad de Bartlett.

Capítulo V: En la quinta parte del trabajo se describen y analizan los resultados obtenidos en la investigación. En adición a ello, se realizó el proceso de comprobación de la prueba de hipótesis mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman, utilizando la herramienta de análisis SPSS en su versión 26. Así, se refleja la existente correlación entre las variables correspondientes del estudio, la gestión del conocimiento y gestión de proyectos, como también en sus dimensiones respectivas.

Por último, se lleva a cabo la reflexión crítica en la discusión de resultados, y como efecto de ello se presenta las respectivas conclusiones de la investigación, proponiendo

recomendaciones tanto a investigadores, organización juveniles y público en general. Al cierre del documento, se incluyen las referencias y los anexos que refuerzan, amplían y sustentan la investigación efectuada durante el periodo correspondiente del 2022 donde participaron una muestra de 163 miembros de 24 organizaciones juveniles de educación superior de Lima Metropolitana alineadas a los ODS.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, para el año 2022, el Global Youth Development Index, o en siglas como GYD, señala que la participación cívica de los jóvenes vio un aumento en más del 65% de los países, destacando continentes como África subsahariana y América del Sur (Commonwealth Secretariat, 2024).

Esta tendencia se contrasta con otra investigación, en el cual indica que más de 7300 jóvenes de 125 países ejecutaron 625 proyectos; denotando así el interés y la participación significativa de los jóvenes en buscar soluciones a diversas problemáticas (Global Youth Mobilization [GYM], 2023). La United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA, 2020) menciona que esta participación es un medio para la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 2023) señala que para su cumplimiento es prioritario situar a los jóvenes como agentes para ese cambio; y que para el World Bank (2003) son ellos la base de las organizaciones juveniles.

Las organizaciones juveniles son parte del tercer sector, que incluye a organizaciones sin fines de lucro, asociaciones voluntarias, de la sociedad civil, entre otros (Gómez Álvarez, 2022).

De acuerdo a un informe de la UNESCO, estas organizaciones lideradas por jóvenes brindan apoyo a otros jóvenes mejorando sus competencias, y las utilizan en beneficio de sus comunidades (Tinio-Le Douarin et al., 2023). De hecho, un estudio con jóvenes de educación superior reveló que cuando dirigen modelos de gestión que impulsan los ODS, los empoderan y mejoran sus esfuerzos para alcanzarlos, representando una oportunidad para formar líderes con visión de cambio (Lee et al., 2023).

A pesar de su relevancia en la participación ciudadana, las organizaciones juveniles aún presentan dificultades, entre las cuales está la ausencia de espacios seguros y dedicados para estas organizaciones (Oficina de la Juventud de las Naciones Unidas, 2023).

Otra dificultad es el desconocimiento de otras organizaciones juveniles que compartan misiones similares, lo que lleva a una duplicación de esfuerzos que puede originar un entorno de competencia. De igual manera, otro obstáculo es la falta de coordinación entre estas organizaciones, limitando así el impacto de sus iniciativas. Por ello, es importante garantizar su transparencia, logrando una óptima participación significativa de los jóvenes (Dennis, 2024).

Esto no es un caso excepcional para las organizaciones juveniles, ya que gran parte de las organizaciones sin fines de lucro no cuentan con un conocimiento estructurado y accesible para sus miembros, provocando un impacto negativo en la eficacia de sus proyectos, e intercambio de ideas (Lettieri et al., 2004). Así, surge la importancia de la gestión del conocimiento, la cual permite que las organizaciones de cualquier naturaleza, tengan un factor diferenciador frente a sus competidores (Chatterjee y Mousumi, 2023; Bawack, 2022).

Por otro lado, la gestión de proyectos es un elemento de valor para las organizaciones, ya permitiéndoles concretar sus objetivos y la realización efectiva de sus proyectos, relacionarse con interesados clave y mitigar riesgos; beneficios por los cuales debería considerarse en las organizaciones del sector no lucrativo o sin fines de lucro (Vachris, 2020). De hecho, un estudio realizado sobre las organizaciones del sector civil en Maldivas, mencionó que el 30% necesitan capacitación en desarrollo de proyectos, y el 20% en gestión de proyectos, denotando así una necesidad en la formación en proyectos para que logren minimizar las limitaciones de sus recursos (United Nations Development Programme [UNDP], 2023). Abarcando en específico a las organizaciones juveniles, de acuerdo con el GYM (2023) se debe asegurar que el liderazgo de

la participación juvenil sea a todo nivel, liderando o formando parte de las etapas clave de los proyectos, ya que permite que se diversifiquen y amplíen su alcance en la comunidad. De manera que lo mencionado nos invita a reconsiderar la trascendencia que tiene la gestión de proyectos en este ámbito.

A nivel regional, América Latina y el Caribe es considerada la región más desigual en el mundo (Grupo de trabajo sobre juventud de la Plataforma de Colaboración Regional para América Latina y el Caribe, 2021), y aunque alberga a más de 160 millones de jóvenes, representando una cuarta parte de la población, son ellos quienes enfrentan múltiples desafíos (Organismo Internacional de Juventud [OIJ], 2023), como el acceso y/o ejercicio a sus derechos, lo que afecta su participación juvenil (Grupo de trabajo sobre juventud de la Plataforma de Colaboración Regional para América Latina y el Caribe, 2021; OIJ, 2023). A pesar de estas limitaciones, son un grupo clave ya que viven directamente las brechas que desean cerrar y participan impulsando iniciativas para el logro de los ODS (OIJ, 2023).

Según una encuesta de United Network of Young Peacebuilders (UNOY) el 15% de los jóvenes que pertenecen a una organización juvenil reiteran que su principal objetivo es la participación juvenil (United Network of Young Peacebuilders y Search For Common Ground, 2017). Asimismo, una encuesta realizada durante la pandemia y dirigida a jóvenes menciona que al menos el 35% lideró una acción frente al COVID-19. Entre las principales actividades que realizaron fueron, el 31% voluntariado, 27% donaciones, y 15% lideraron organizaciones de la sociedad civil (Grupo de trabajo sobre juventud de la Plataforma de Colaboración Regional para América Latina y el Caribe, 2021).

Asimismo, mencionaron que el voluntariado puede ser un catalizador para los jóvenes, ya que los apoya en promover la participación en sus comunidades (Grupo de trabajo sobre juventud de la Plataforma de Colaboración Regional para América Latina y el Caribe, 2021).

Enfocados en la gestión del conocimiento, Moreno Villalobos (2024) investigó a organizaciones sociales en El Salvador, mencionando que el conocimiento es una herramienta clave para documentar los procesos de aprendizaje de los proyectos, los cuales según Dondi Núñez (2024), son replicables a cualquier organización, ayudando a sus miembros a incrementar sus habilidades tanto en gestión de conocimientos y gestión de proyectos, lo que puede resultar en el éxito del proyecto.

A nivel nacional, entre el 2017 al 2021 hubo un decaimiento progresivo de la participación de los jóvenes en alguna organización o asociación; sin embargo, al 2022 se generó un ligero aumento, alentando así una mejora de participación en los jóvenes a largo plazo (Encuesta Nacional de Hogares [ENAHO], 2022, como se citó en Secretaría Nacional de la Juventud [SENAJU], 2024).

No obstante, si bien lo mencionado corresponde a la participación ciudadana en jóvenes, esta encuesta no refleja todo tipo de iniciativas que se realizan dentro de esta población. Esto se contrasta en el diagnóstico realizado por la SENAJU (2022) dirigido a organizaciones juveniles, la cual indica que los jóvenes se involucran en este tipo de organizaciones para generar incidencia en problemas que están vinculados a sus integrantes y a la sociedad.

Por consiguiente, será importante conocer la participación de estas organizaciones juveniles, la cual fue de: un 45.4% de ellas se involucró en acciones de voluntariado, un 44.1% realizó donaciones y aproximadamente el 45% desarrolló algún proyecto SENAJU (2022).

Así, será necesario también considerar al voluntariado, el cual es una característica de las organizaciones juveniles. Según el diagnóstico del Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2019) donde se estudió a las organizaciones de voluntariado, se evidencia que del perfil de las personas que realizan voluntariado en el Perú, un 71.7% accedieron a educación superior universitaria, denotando la importancia de los voluntariados universitarios. Esto es contrastado con el reciente diagnóstico de la ONU, donde menciona que en el país el perfil del voluntario en gran parte tiene entre 25 a 44 años con un 50.04%, seguido por los jóvenes de 18 a 24 años que representan el 25.86 %, asimismo, la mayoría proviene de Lima equivalente al 56 %, y el 78.82% de ellos tienen educación superior universitaria. Ese informe no solo nos brinda el perfil, sino que también nos indica el tipo de participación que realizan, la cual es por proyectos con un 24.39% (Voluntarios ONU Perú, 2024).

Centrándonos en las organizaciones juveniles, el diagnóstico de la SENAJU nos menciona la relevancia que tiene la gestión de proyectos, ya que el 79.6 % cuenta con un área de proyectos o programas en su estructura organizacional. Adicionalmente, sus actividades de incidencia están alineadas a los ODS, con un 90.5 % y son predominantemente: desarrollando proyectos específicos (45.1%) y realizando proyectos de apoyo o donación (44.1%). Inclusive, si tomamos en cuenta la ejecución de sus proyectos, el 28.9% de estas organizaciones utilizan algún tipo de plataforma para llevarlos a cabo. Otro aspecto por considerar es la evaluación del impacto, donde el 44.4% identifica las lecciones aprendidas sobre sus iniciativas, sin embargo, la realizan muchas veces en reflexiones subjetivas, por lo que no suele ser tan rigurosa esta evaluación. Dicho lo anterior, muchas de las organizaciones juveniles promueven capacitaciones para desarrollar sus capacidades en gestión de proyectos o programas (61.9%). Todo ello nos hace reflexionar y valorar la necesidad de promover la gestión de proyectos en las

organizaciones juveniles, ya que debido al desconocimiento de metodologías o técnicas de gestión de proyectos no se adaptan a trabajar con ellas de manera rigurosa SENAJU (2022).

Por otro lado, en cuanto a los procesos vinculados a la gestión del conocimiento en organizaciones juveniles, la SENAJU cuenta con un sistema de registro, el Registro Nacional de Organizaciones Juveniles, o en siglas como RENOJ, que se creó con el fin de identificar a las organizaciones juveniles (SENAJU, s. f.-b). Al año 2023 se observó que estas organizaciones estaban alineadas principalmente a temas de educación y altruismo, así como también se identificó que la mayoría de las organizaciones registradas pertenecen a Lima Metropolitana (SENAJU, 2024).

A nivel local, se creó la Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles que desde el año 2020 viene aumentando considerablemente el número de organizaciones juveniles inscritas, las mismas que han afrontado de manera positiva limitaciones importantes como lo es el desconocimiento de tecnologías de información a partir del contexto de pandemia, limitante generada debido a que la forma en que las organizaciones transferían su información se transformó de presencial a híbrida, razón por la cual estas se capacitaron para agilizar su trasmisión de actividades e información (Municipalidad Metropolitana de Lima [MML], 2022).

Por último, como dato importante en esta Red para el año 2022 se tenían registradas 213 organizaciones juveniles, de las cuáles un 31.9% eran de educación superior y alineadas a los ODS (Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles, s. f.-b).

Aun cuando se consideran pilares estratégicos de las organizaciones al generar valor, tanto la gestión del conocimiento como la gestión de proyectos, estas no son tan rigurosas en las organizaciones juveniles al no contar con una base de datos o plataforma que registre y recopile constantemente la información sobre sus proyectos, así como también no cuentan con un

conocimiento estructurado sobre metodologías o técnicas de gestión de proyectos. Entre las principales consecuencias de ello podemos encontrar una duplicación de esfuerzos, una limitación en el alcance de objetivos y un impacto negativo en la eficacia de proyectos en este tipo de organizaciones.

Por lo que para el análisis del caso de estudio y en acercamiento con dichas organizaciones juveniles, la investigación aportará pruebas concluyentes en torno a la existencia o no de una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos, constituyendo un punto de partida para próximas investigaciones, mejor desempeño organizacional e innovación, así como para la generación de estrategias en proyectos y por último como referente potencial para implementar mejores prácticas en organizaciones del tercer sector.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y gestión proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022?
- ¿Qué relación existe entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022?

- ¿Qué relación existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.
- Determinar la relación entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.
- Determinar la relación entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Importancia de la investigación

Para poder desarrollar el siguiente apartado dentro de la investigación se han tomado en cuenta los criterios de justificación planteados por los autores Hernández Sampieri, Fernández y Baptista.

Estos criterios son: conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica (Hernández Sampieri et al., 2014).

1.4.1.1. Conveniencia.

La conveniencia se entiende como el para qué sirve la investigación (Hernández Sampieri et al., 2014), de este modo, la contribución que traerá este estudio es el análisis del desarrollo y el manejo eficaz de los recursos del conocimiento y la gestión destacada de proyectos de diversas organizaciones juveniles de gran importancia en el sector sin fines de lucro.

Según la Secretaría Nacional de la Juventud (2022), se visualiza que las organizaciones juveniles realizan proyectos como principales actividades de incidencia; sin embargo, no trabajan con rigurosidad en su gestión de proyectos debido al desconocimiento de metodologías o técnicas, por lo que esta investigación serviría para analizar la importancia de la gestión de conocimiento en la gestión de proyectos en organizaciones juveniles, orientándolas a manejar de manera adecuada su sistema de información en proyectos, uso de recursos clave (lecciones aprendidas) y/o aplicación eficaz de alguna metodología o marco de trabajo.

Lo cual también será útil para los gerentes de proyecto de otras organizaciones, ya que promoverá la gestión adecuada de información para su uso retrospectivo en proyectos futuros.

la contribución que traerá este estudio es el análisis del desarrollo y el manejo eficaz de los recursos del conocimiento y la gestión destacada de proyectos de diversas organizaciones juveniles de gran importancia en el sector sin fines de lucro. Lo cual también será útil para los gerentes de proyecto de otras organizaciones, ya que promoverá la gestión adecuada de información para su uso retrospectivo en proyectos futuros.

1.4.1.2. Relevancia social.

Entendido como la trascendencia de la investigación para la sociedad (Hernández Sampieri et al., 2014). De acuerdo con la Secretaría Nacional de la Juventud (2022) los jóvenes forman parte de las organizaciones juveniles con el fin de impactar en la resolución de problemas que afectan a la sociedad, por lo que la relevancia social será el papel indiscutible de las organizaciones juveniles en la transformación social del país.

Por otro lado, según Lee et al. (2023) los jóvenes de educación superior que lideran procesos de gestión que contribuyen al logro de ODS fortalecen sus competencias y consolidan sus esfuerzos hacia su consecución. Siendo así, no sólo son responsables de promover valores como la solidaridad y la cooperación para el desarrollo, sino también como impulsoras del empoderamiento e intercambio de conocimientos a través de la experiencia de participación en actividades y proyectos.

1.4.1.3. Implicaciones prácticas.

Se entiende como aquellas implicaciones que tendrá la investigación en resolver problemas reales (Hernández Sampieri et al., 2014), por ello, este estudio evaluará las formas en que las organizaciones gestionan su conocimiento y utilizan este recurso para producir mejores resultados y dominio de los proyectos. Asimismo, este estudio favorecerá una mayor visibilidad y reconocimiento de las organizaciones juveniles al poner en marcha proyectos, y, en consecuencia, mejorar la coordinación entre los miembros que llevan a cabo sus proyectos logrando ampliar sus conocimientos.

Otra implicación práctica sería el uso de estrategias de gestión de conocimientos en la gestión de proyectos en organizaciones juveniles (como la sistematización de procesos, capacitación en metodologías o creación de bases abiertas de datos, difusión de participación de

voluntarios). De esta manera se buscará enfatizar la importancia que tiene la creación, transferencia y aplicación de conocimientos en la gestión de proyectos.

1.4.1.4. Valor teórico.

Comprendido como el valor adicional que servirá para apoyar a teorías, o para futuros estudios (Hernández Sampieri et al., 2014).

El presente estudio aporta al desarrollo teórico al proponer el análisis de la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos en las organizaciones juveniles, un tipo de organización perteneciente al tercer sector, un contexto específico que ha sido escasamente abordado desde esta perspectiva.

A pesar de encontrar una extensa literatura que aborda ya sea la gestión de proyectos o la gestión de conocimientos, sea de manera individual o conjunta, esto es abordado en mayoría en el sector comercial o en organizaciones lucrativas. Tal es el caso de los autores Rathi & Given, (2017) quienes denotando una limitada producción teórica que aborde a la gestión del conocimiento organizaciones no lucrativas.

Esto coincide con los autores Ragsdell et al. (2014), quienes afirman que existe una escasa literatura de gestión de conocimientos en el sector voluntario, y más escasa cuando es sobre gestión de conocimientos en proyectos del sector voluntario. A su vez, los autores evidencian que, si el conocimiento antiguo y nuevo se retienen como activos transferibles, puede contribuir a su fundamentación en proyectos en el futuro. Así, a pesar de la escasa literatura en este sector, su relevancia para la economía y la sociedad va en aumento, por lo que se vuelve necesario estudiar la forma en la que el conocimiento se captura, almacena y comparte a fin de conseguir una gestión adecuada de sus proyectos.

En la literatura nacional, la Secretaría Nacional de la Juventud (2022) en el diagnóstico exploratorio de organizaciones juveniles en el Perú indicó la importancia de la gestión de proyectos en las organizaciones juveniles, enfatizando en la urgencia de su enseñanza; y de la misma forma, en la gestión del conocimiento, en la que menciona que es prioritario ampliar en cobertura y calidad de herramientas a fin de tener un mayor alcance y efectividad. Sin embargo, debido a que su estudio se centró en realizar un análisis más holístico para identificar oportunidades de mejora en las organizaciones juveniles en el Perú, no profundizó en las variables mencionadas.

En suma, esta investigación constituye una propuesta teórica novedosa y pertinente de estudio, al posicionar la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos dentro de un ámbito que precisa mayor visibilidad académica que puede fortalecer tanto el estudio de las organizaciones juveniles como el análisis teórico de las variables en cuestión.

1.4.1.5. Utilidad metodológica.

El estudio es metodológicamente significativo porque presenta los métodos, procesos, técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en el estudio para demostrar la confiabilidad de las variables y validez de los constructos evaluados (Hernández Sampieri et al., 2014). En esta investigación la utilidad metodológica es significativa ya que utiliza un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal de nivel correlacional, que facilita evaluar la relación entre la gestión de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles, ámbito escasamente investigado. Por lo que esta investigación tendrá como aporte servir como un precedente para aquellas organizaciones juveniles que aspiren a mejorar la gestión de sus proyectos a través de la adecuada gestión del conocimiento.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

Se considera viable esta investigación dado que puede ser llevada a cabo por diversas organizaciones juveniles pertenecientes a Lima Metropolitana, o de cualquier parte del país que gestionen proyectos alineados a los ODS. Además, resulta ser prioritario porque debido a la coyuntura actual lo que aporta valor a las organizaciones es el conocimiento, pues este, aunque a veces pase desapercibido es el que hace que la organización sea capaz de adaptarse a los nuevos cambios, y gestione mejor sus recursos ante posibles oportunidades y riesgos futuros. Es por todo ello que se requiere que las organizaciones juveniles planteen estrategias de mejora que incentiven la creación, transferencia rápida y uso eficaz del conocimiento dentro de la gestión de sus proyectos, con el objetivo de generar mayor efectividad de los resultados de tal forma que se pueda aprovechar al máximo la capacidad de la organización y como resultado de ello se genere un mayor impacto en la sociedad.

1.4.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El Objetivo de Desarrollo Sostenible que se abordó fue el ODS N.º 9: Industria, innovación e infraestructura. De acuerdo con la (ONU, 2021) la inversión en infraestructura, la industria y el fomento de la innovación son aspectos fundamentales para generar un crecimiento y desarrollo sostenible. Esto debido a los actuales avances tecnológicos permiten que se solucionen los problemas de una forma eficiente, lo que permite facilitar el desarrollo sostenible de la mano de la investigación y la innovación científica. Asimismo, de acuerdo con este objetivo se busca generar un acceso igualitario a la información y la gestión del conocimiento, lo que permite que se promueva el emprendimiento e innovación.

1.5. Limitaciones del estudio

Las principales barreras encontradas en la investigación son las que se mencionan a continuación:

- En su mayoría, las fuentes revisadas se centran en la gestión del conocimiento aplicada en organizaciones del entorno empresarial o lucrativo, o en organismos del sector público, mas no en ONG como sociedades civiles u organizaciones juveniles, que es a lo que se orientó nuestra investigación.
- Si bien existe la Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles, entidad del Estado que registra a las organizaciones juveniles a nivel de Lima Metropolitana, mediante el Registro Único de Organizaciones sociales, o en siglas como RUOS; o a nivel nacional donde encontramos a la Secretaría Nacional de la Juventud, o en siglas como SENAJU, no hay una base de datos que registre y recopile constantemente todos los proyectos ejecutados por estas, así como no hay un registro de cuáles de estos proyectos son bajo el enfoque del PMI u otro tipo de marco de trabajo y/o metodología de gestión de proyectos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El proceso de búsqueda de investigaciones que engloban la gestión del conocimiento y gestión de proyectos es escasa, sin embargo, después de una búsqueda exhaustiva se ha logrado seleccionar diversas tesis y artículos científicos que resultan altamente pertinentes. En seguida, se detallarán antecedentes tanto a nivel nacional e internacional que brindan sustento al proceso investigativo generado, como también otras investigaciones relacionadas al estudio.

2.1.1. Antecedentes nacionales

En primer lugar, Carrillo Rodríguez (2024) en su tesis de licenciatura sobre gestión de conocimiento e innovación organizacional estudió a PYMES que se dedicaban a la fabricación de prendas de vestir, exceptuando a aquellas prendas de piel, en La Victoria, 2024. La investigación tuvo un diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicando como instrumento principal un cuestionario, el cual estuvo dirigido a una muestra de 112 gerentes. Los hallazgos obtenidos evidenciaron una correlación fuerte y positiva entre ambas variables, gestión del conocimiento e innovación organizacional, con un Rho de Spearman de 0.652, mientras que para sus dimensiones: adquisición, conversión y aplicación de conocimiento, presentaron correlaciones diferenciadas con la innovación organizacional, ya que sus resultados fueron 0.552, 0.369 y 0.464 para cada dimensión respectivamente.

Con ello se puede apreciar que las organizaciones innovadoras son las que priorizan su gestión del conocimiento, coincidiendo con nuestra investigación ya que indica que una estructurada gestión del conocimiento impulsa la innovación y facilita la consecución de sus objetivos y éxito en sus actividades.

Asimismo, Hurtado Taco (2024) en su tesis de maestría estudió la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Cotabambas. La autora en su investigación tuvo como muestra a 53 servidores públicos de diferentes categorías y profesiones, en el periodo del 2023, y se desarrolló utilizando un diseño no experimental de corte transversal, con un nivel descriptivo-correlacional y un enfoque mixto, aplicando como instrumento principal el cuestionario. Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman con el propósito de poner a prueba las hipótesis planteadas, llegando a la conclusión de que, con un resultado de 0.609, se identificó una relación positiva entre las variables analizadas en el estudio, gestión del conocimiento y desempeño laboral, como también de las dimensiones creación de conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento con resultados de 0.391, 0.639 y 0.585 respectivamente.

Este estudio se relaciona con nuestra investigación por sus resultados, y por concluir la importancia de los beneficios que brinda la gestión del conocimiento para la excelencia del desempeño laboral. Asimismo, desarrolla un esquema de gestión del conocimiento, enfocado en su aplicación práctica, acompañado por los procesos esenciales que este conlleva para ayudar a la organización a tomar mejores decisiones.

Por otro lado, Grajeda Chavez y Gutierrez Vasquez (2022) en su trabajo de grado de licenciatura, estudiaron la gestión del conocimiento y el control interno en la empresa Aquarius Consulting SAC en el año 2021. Se empleó un diseño metodológico no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo - correlacional, donde se utilizó para la recolección de datos una encuesta dirigida a una muestra de 92 colaboradores, teniendo como criterio que formaran parte de las áreas de consultoría de activo fijo y del personal encargado de gestionar el inventario de estos activos. Como resultado, se evidenció un coeficiente de correlación Rho de Spearman de

0.995 y se validó la fuerte correlación entre la variable de gestión del conocimiento y la de control interno, señalando que están directamente relacionadas, como también para sus cinco dimensiones, creación, transferencia, almacenamiento, aplicación y uso del conocimiento que como resultados obtuvo 0.992, 0.991, 0.972, 0.960 y 0.976 respectivamente.

Este estudio indicó que sus colaboradores aportaron sus conocimientos en procesos y procedimientos del área, intercambiaban información entre ellos y contaban con un sistema de información recopilada donde aprovechaban sus experiencias pasadas para mejores tomas de decisiones; es por ello por lo que al igual que nuestra investigación, determinó que la introducción de recursos en gestión del conocimiento mejoraría el know-how de la organización.

De igual manera, Bringas Rios (2022) en su trabajo de investigación de doctorado estudió qué relación tenía la gestión del conocimiento con la mejora continua en una de las sedes de una universidad privada de Lima, durante el año 2020. Su estudio tuvo como metodología un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional con enfoque cuantitativo. Se aplicó el cuestionario como instrumento a la muestra conformada por 45 jefes de áreas y coordinadores de escuelas de dicha institución. Para el análisis, se empleó el software estadístico SPSS, y para evaluar la correlación, el coeficiente de Spearman. Al finalizar la investigación concluyó que tanto la variable de gestión del conocimiento, como sus diversas dimensiones: creación, almacenamiento y, aplicación y uso del conocimiento, tienen relación significativa con la mejora continua, ya que sus resultados fueron de 0.730 para validar la relación de ambas variables, con valores de 0.507, 0.508 y 0.443 para cada dimensión de la variable gestión del conocimiento respectivamente.

En este manuscrito académico se aprecia la importancia de la gestión del conocimiento para la innovación de la organización, evidenciando que su impacto se refleja en la mejora

continua. Por lo tanto, se subraya que la gestión del conocimiento actúa como una herramienta clave y de gran valor para las organizaciones, y cuando es gestionada por los directivos, los ayuda a tomar conciencia de sus acciones.

Por último, en su tesis de maestría López Quijano (2021) llevó a cabo un estudio sobre la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en una empresa dedicada al sector inmobiliario. El estudio se basó en una muestra de 91 colaboradores, y metodológicamente tuvo un diseño no experimental de tipo transeccional y correlacional. Utilizó dos cuestionarios para la recolección de los datos como instrumentos. De esta manera, con un Rho de Spearman de 0.816, concluyendo la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la variable gestión del conocimiento y productividad laboral; mientras que, para sus respectivas dimensiones de estudio, creación de conocimiento, almacenamiento y transferencia y, aplicación y uso del conocimiento, tuvieron un Rho de Spearman de 0.752, 0.622 y 0.792 respectivamente.

Este trabajo de investigación se relaciona con nuestra investigación debido a que concluye la importancia de la gestión de conocimiento como ventaja competitiva para las organizaciones que buscan mejorar su productividad y consecuente desempeño organizacional.

2.1.2. Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, Umer et al. (2023) en su artículo de investigación publicado, estudiaron los procesos de la gestión del conocimiento en la productividad de los trabajadores del sector de telecomunicaciones de Pakistán. Esta investigación fue de metodología cuantitativa con análisis transversal correlacional, donde se empleó la encuesta como técnica de recolección y como instrumento a cuestionarios adaptados dirigidos a una muestra de 336 colaboradores encuestados. Utilizando el modelamiento de ecuaciones estructurales por medio del software de

Partial Least Squares (SmartPLS 3), se obtuvo que la interrelación entre todos los componentes del proceso de gestión de conocimiento, creación, intercambio y uso del conocimiento, tuvieron como resultados mediante el coeficiente de ruta (β) una correlación con la variable productividad de los trabajadores de 0.71, 0.565 y 0.754 respectivamente, llegando a la conclusión que el uso del conocimiento es el único proceso que impacta positivamente en una mejora dentro de la productividad de la organización, mientras que los otros procesos (creación de conocimiento y transferencia de conocimiento) se apoyan entre sí e influyen de manera indirecta en la productividad.

En relación con nuestra investigación, el artículo también examina los procesos que implican una adecuada gestión del conocimiento, los cuáles han demostrado ser una herramienta eficaz para obtener buenos resultados en innovación y rendimiento dentro de las organizaciones.

Por otro lado, Tajpour et al. (2022) en su artículo científico estudiaron el efecto que tenía la gestión del conocimiento en la sostenibilidad de las empresas tecnológicas en mercados emergentes. Con una metodología cuantitativa y estudio descriptivo correlacional, esta investigación utilizó como instrumento un cuestionario dirigido a 224 empleados del área de investigación y desarrollo. El análisis de los datos se realizó mediante el modelo de ecuaciones estructurales utilizando el software SmartPLS 3, donde se encontró que las dimensiones creación, transferencia y aplicación de conocimiento tuvieron un impacto significativo en la sustentabilidad de las empresas con base tecnológica, con coeficientes de impacto de 0.183, 0.625 y 0.023 respectivamente. Concluyendo que tanto la propiedad intelectual como el conocimiento son herramientas valiosas para las empresas de base tecnológica.

Este estudio menciona que las empresas tecnológicas, importantes para el desarrollo científico, al estar en constantes entornos complejos deben de saber aprovechar la innovación y

sostenibilidad como ventajas competitivas futuras. Así, al igual que en nuestro estudio, se concluye que el factor del conocimiento es uno de los activos más esenciales dentro de las organizaciones, buscando por lo general proporcionar el conocimiento necesario a las personas encargadas de la toma de decisiones y así evitar su pérdida en la medida de lo posible.

De igual manera, Velandia Pacheco et al.(2022) en su manuscrito académico, se propusieron analizar la gestión del conocimiento en pymes industriales exportadoras. En dicha investigación de diseño no experimental, alcance transversal y explicativo, se aplicó como instrumento un cuestionario en escala tipo Likert dirigido a gerentes, logrando un grado de confiabilidad de 0.944, y como muestra, se seleccionaron 71 empresas industriales dedicadas a la exportación en Barranquilla. Una vez recolectado los datos mediante el cuestionario, para su respectivo análisis se empleó el software estadístico SPSS en su versión 27, y para analizar la variable de gestión del conocimiento se utilizó el Análisis de Componentes Principales (ACP), el cual fue validado mediante el coeficiente de correlación múltiple evidenciando un determinante cercano a 0, la prueba de esfericidad de Bartlett con un grado de significancia del 1%, y el índice de KMO de 0.67, lo que nos indica respectivamente que tienen relaciones lineales en las dimensiones del modelo factorial, con correlaciones significativas y, que a su vez tienen solidez. Las dimensiones de adquisición, internalización, explotación, transferencia y medición de conocimientos tuvieron como resultados de cargas factoriales significativas de 0.969, 0.924, 0.956, 0.871 y 0.923 respectivamente, dando en cuenta que la adquisición y explotación, o lo que es para nosotros aplicación del conocimiento, resultan ser las dimensiones más significativas.

Se consideró este estudio ya que dichas empresas cuentan con recursos relativamente bajos, y tienen que adaptarse a las fases de gestión del conocimiento dependiendo de su situación. Así, aquellas fases de gestión del conocimiento que ofrecen a los gerentes soluciones

obvias e inmediatas y no implican una gran inversión resultan de su preferencia, lo cual nos da a entender que realizan principalmente actividades alineadas al aprendizaje organizacional.

Por otro lado, Yu et al. (2022) en su producción investigativa sobre gestión del conocimiento ecológico: desarrollo y validación a escala, lograron desarrollar y validar una escala de gestión del conocimiento verde o ecológico, expresado como GKM por sus siglas en inglés, y comprender la eficacia que tienen las empresas en sus operaciones al adherirse a esas prácticas. Dicho estudio tuvo un diseño de método mixto, aplicando técnicas cualitativas y cuantitativas. Mientras que para las técnicas cualitativas se realizó una revisión de la literatura y entrevistas con 49 profesionales del rubro de servicios y de la industria manufacturera de Turquía a fin de comprender mejor los cinco factores estudiados de la GKM; para las técnicas cuantitativas se utilizó como herramienta el cuestionario evaluado en una escala Likert de siete puntos. Tras una prueba piloto se aplicó el instrumento teniendo de muestra a 302 empleados directivos y no directivos de dichas empresas en Turquía que contaban con la certificación ISO 14001. El estudio tuvo una técnica de muestreo por conveniencia no probabilístico. Para el análisis de resultados primero se confirmó la normalidad de los datos (R2 de 0.910), posteriormente, se evaluó la correlación entre las variables y se aplicó el análisis factorial exploratorio y confirmatorio utilizando la versión 25 del programa estadístico SPSS. Dichos resultados concluyeron en validar la escala de GKM de cinco dimensiones: creación, adquisición, almacenamiento, intercambio y aplicación de conocimiento verde. Por lo que se concluye que esta investigación desarrolló un instrumento de GKM con cinco dimensiones y veintisiete ítems, donde la validez convergente examinó que dichas dimensiones se correlacionan entre sí y la validez discriminante se aseguró de que la escala de GKM sea diferente de otros

constructos, así dicha escala sea considerada para evaluar prácticas dentro de la gestión del conocimiento.

Como resultado del análisis, se desarrolló un modelo de gestión del conocimiento en un contexto verde o ecológico, lo que permite que estas empresas puedan evaluar su desempeño y brindarles información constructiva para mantenerse a la vanguardia. Asimismo, se consideró esta investigación porque proporciona un modelo pionero que facilita la comprensión de las prácticas relacionadas con la gestión del conocimiento y resalta su importancia para investigaciones venideras en el área.

Por último, Ali y Anwar (2021) en su estudio tuvo como propósito determinar la relación existente entre la gestión de la producción con la integración de prácticas de la gestión del conocimiento en una empresa orientada a la elaboración de alfombras. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, abarcando como población total a los trabajadores administrativos de la región de Kurdistán y teniendo de muestra a 128 de ellos. Para el análisis de datos se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, regresión jerárquica múltiple y la prueba de Sobel. Al emplearse el análisis de correlación de Pearson para las dimensiones de creación, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento con la variable gestión de la producción dieron como resultados 0.512, 0.641, 0.644 y 0.521 respectivamente con valores de $p < 0.01$ cada uno. El análisis condujo así que existe una relación positiva y significativa entre todos los elementos de la variable de gestión del conocimiento, con la gestión de la producción. Adicionalmente, mediante la prueba de Sobel se determinó la alta correlación entre las variables gestión del conocimiento y gestión de la producción con un coeficiente de 0.679.

De igual forma que nuestra investigación, el artículo en mención indica que la gestión del conocimiento es un desafío local y global, debido a la competitividad que está presente a nivel mundial. Por lo tanto, su importancia radica en el cumplimiento eficaz de los objetivos establecidos y en la proyección sostenible de la organización.

2.1.3. Otras investigaciones relacionadas

En este apartado tenemos a Blak Bernat et al. (2023) con su investigación sobre la sostenibilidad en la gestión del proyecto y éxito de proyectos en equipos virtuales, considerando a partes interesadas y a la gestión de conocimiento, tuvo como propósito investigar la influencia del panorama actual de la gestión de proyectos en entornos virtuales desde la perspectiva de profesionales en esta disciplina. Esta investigación fue de tipo cuantitativa, en donde se utilizó modelo de ecuaciones estructurales (SEM) y tuvo como instrumento una encuesta dirigida a 200 profesionales de gestión de proyectos de habla portuguesa. Con un p-valor de 0.001 y un coeficiente beta (β) = 0.23 los resultados evidenciaron una influencia beneficiosa de la gestión del conocimiento sobre el éxito de los proyectos y, con un p-valor menor de 0.001 con un coeficiente beta (β) = 0.27 los resultados indican que una gestión adecuada del conocimiento incide positivamente en la sustentabilidad de la gestión de proyectos. Concluyendo así que la gestión del conocimiento no solo influye positivamente en el éxito de los proyectos, sino también en su sostenibilidad a largo plazo, así como también se pudo apreciar que las organizaciones pueden adaptar sus metodologías de gestión de proyectos a entornos remotos sin perjudicar la eficacia de los proyectos, ni disminuir el intercambio de conocimientos.

En relación con nuestra investigación, este estudio también demuestra que la gestión de proyectos juega un papel fundamental y una función significativa en impulsar el desarrollo sostenible. Asimismo, la gestión eficaz del conocimiento puede impactar de manera positiva en

los proyectos, siendo inclusive en entornos virtuales donde sus estrategias pueden ser de apoyo frente a los retos que tienen los equipos de proyectos que se encuentran dispersos geográficamente.

Para خاکپور et al. (2021) en la investigación realizada acerca de la gestión del conocimiento individual en la empleabilidad tuvo como objetivo comprender el papel del conocimiento individual en la empleabilidad de los estudiantes de ingeniería. En este estudio se utilizó una metodología cuantitativa de diseño descriptivo-correlacional multivariable y tuvo como instrumentos dos cuestionarios dirigidos a 281 estudiantes de posgrado de la Universidad Bu-Ali Sina. Entre los hallazgos, se observó que la dimensión de adquisición de conocimiento mostró la mayor correlación con la variable de empleabilidad con un coeficiente de Pearson r = 0.65, mientras que la correlación de la variable conocimiento individual y la empleabilidad tuvieron un r = 0.66, los resultados concluyen que la gestión del conocimiento individual está estrechamente vinculada con la empleabilidad.

Siendo los diversos centros de educación superior el ambiente propicio en donde se genera e intercambia conocimiento y se mejora las competencias de sus estudiantes, este estudio al igual que nuestra investigación, está centrado en estudiantes que conforman este tipo de organizaciones. Asimismo, se reconoce la importancia de la adquisición, almacenamiento y difusión del conocimiento dado su impacto favorable en el fortalecimiento de competencias, tales como la innovación y empoderamiento, las cuales son habilidades clave para el éxito personal, académico y laboral de los estudiantes.

Romero Carazas et al. (2023) en su artículo de investigación, analizaron las distinciones entre gestión del conocimiento y capital intelectual, con variables sociodemográficas como sexo, edad, y tiempo trabajado, en docentes de una universidad peruana. Dicha investigación de

enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, de nivel explicativo - correlacional tuvo como muestra no probabilística a 192 docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales. Además, para el recojo de datos se aplicó una encuesta teniendo como instrumento a dos cuestionarios con una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0.852, para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS en su versión 26. Se llevó a cabo la prueba de normalidad utilizando Kolmogorov-Smirnov, concluyendo que la distribución de datos no era normal, por lo que se utilizaron pruebas no paramétricas para determinar las diferencias significativas mediante las pruebas de Wilcoxon, U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis. Los resultados obtenidos indicaron como conclusiones que no existen diferencias significativas ($p > 0.05$) entre las variables GC e CI respecto a edad, sexo y años de trabajo en la institución, salvo la variable CI que sí encontró una diferencia significativa con edad y años de trabajo ($p < 0.05$). Para las dimensiones respectivas de gestión del conocimiento: creación, transferencia y almacenamiento y, aplicación y uso del conocimiento no se encontraron diferencias significativas con respecto a sexo, edad y años de trabajo ($p > 0.05$). Mientras que, respecto a la variable capital intelectual, no se evidenciaron variaciones estadísticamente significativas en las dimensiones correspondientes de capital humano y capital estructural ($p > 0.05$) con las variables de sexo y edad, pero sí con la variable de años de trabajo en la organización ($p < 0.05$). Para sus otras dimensiones: capital relacional y capital tecnológico, la variable sexo no tuvo diferencia significativa ($p > 0.05$), pero sí se tuvo esa diferencia con las variables de edad y años de trabajo en la organización ($p < 0.05$).

En consonancia con nuestra investigación, este estudio también evalúa la gestión del conocimiento, encontrando que variables como edad, sexo y antigüedad de trabajo no ejercen influencia de los distintos procesos que permiten implementar la gestión del conocimiento dentro

de la organización, lo cual nos enfatiza que estos pueden ser realizados de manera generalizada o frecuente sin considerar dichas variables sociodemográficas.

Wyrozebski y Pawlak (2021) en su artículo establecieron el rol y significado de las prácticas de lecciones aprendidas en la gestión del conocimiento de los proyectos de organizaciones que operan en Polonia. La investigación empírica o aplicada de diseño no experimental y corte transversal con un nivel explicativo - correlacional tuvo como muestra a 246 profesionales de diversos sectores y especialidades en proyectos, y como instrumento se utilizó un cuestionario en línea. Para el análisis de resultados se utilizaron diversos estadísticos en la prueba de hipótesis. Con la prueba de chi cuadrado se verificó la primera hipótesis sobre la existencia de una relación estadísticamente significativa ($p < 0.001$) de la actitud positiva de los gestores y miembros de equipos de proyectos polacos a las actividades de recopilación y aplicación de lecciones aprendidas. Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las hipótesis 2 y 3, donde se comprobó que para las prácticas de recopilación y aplicación de lecciones aprendidas sí existe una relación estadísticamente significativa con la realización de beneficios (alcance, tiempo, presupuesto) de los proyectos con un $p < 0.001$, mientras que no se encontró una relación entre las prácticas de recopilación y aplicación de lecciones aprendidas con las características de los encuestados (actitud, conocimiento y experiencia) al tener un estadístico muy débil. Para la cuarta hipótesis se hizo uso de chi-cuadrado, el coeficiente de correlación V-Cramer y mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, se verificó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las acciones vinculadas con la recopilación y aplicación de lecciones aprendidas y, las características de la organización. Por último, el estadístico de chi-cuadrado y el coeficiente V-Cramer indicaron una relación estadísticamente significativa entre la

recopilación y aplicación de lecciones aprendidas y, los obstáculos para utilizar estas lecciones aprendidas en los proyectos. Asimismo, esta investigación denota que cuanto mayor es el nivel de madurez del proyecto en las organizaciones, mayor es la frecuencia con que utilizan las prácticas de lecciones aprendidas, y donde los principales obstáculos para frenar este aprendizaje de lecciones aprendidas han sido principalmente el bajo apoyo de los superiores en la recopilación y aplicación de estas prácticas.

En línea con nuestro estudio, la investigación en mención también demostró que las prácticas de recopilación y aplicación de lecciones aprendidas desempeñan un rol clave en la gestión de conocimientos de los proyectos. Sea a través del aprendizaje derivado de las lecciones extraídas de proyectos previos, o con el intercambio de conocimientos de los proyectos actuales, existe una actitud positiva de los integrantes de los proyectos ante estas actividades.

Finalmente, según el autor Vyas (2024) en su trabajo investigativo, enfocado en la gestión del conocimiento y educación superior, tuvo propósito explorar la base teórica y empírica que vincula la gestión del conocimiento con el desempeño laboral en instituciones educativas de nivel superior. La metodología de esta investigación fue cualitativa, utilizando una revisión sistemática de la literatura, y como instrumentos a búsquedas estructuradas en base de datos académicas (41 artículos) y análisis de temas mediante la técnica LDA (Asignación Latente de Dirichlet). Entre los hallazgos más relevantes se identificó que los procesos de la gestión del conocimiento como la transferencia e intercambio de conocimiento constituyen temas clave en múltiples disciplinas, siendo especialmente abordados en el contexto de las instituciones de educación superior; asimismo, diversos estudios señalan que estos procesos tienen un impacto favorable en el rendimiento laboral dentro de dichas organizaciones.

Este estudio al igual que nuestra investigación se enfoca en organizaciones de educación superior, mencionando que una cultura de intercambio de conocimiento es fundamental para promover la innovación y competitividad de las organizaciones, del mismo modo se menciona que el desempeño laboral es esencial para el éxito de estas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del conocimiento

2.2.1.1. Definición de conocimiento.

Al estudiar la gestión del conocimiento, Davenport et al. (1998), define al conocimiento como la combinación de la información con experiencias, contexto, interpretación y reflexión. Por esta razón, ellos consideran al conocimiento como una forma de información que tiene un valor significativo y es utilizado para las decisiones.

Asimismo, Arambarri Basañez (2014) define al conocimiento como un medio que está generando un impacto global a causa de la evolución de las tecnologías de información, de modo que es un componente clave en nuestra economía actual y enfatiza en la importancia de crear herramientas para su gestión eficaz.

Para el Project Management Institute (PMI, 2017) el conocimiento se entiende como una mezcla de diversos aspectos perceptivos que las personas utilizan para generar un sentido a las experiencias nuevas que adquieren y de las que obtienen información, pudiendo ser a base de experiencias, creencias, valores, información e inclusive de su propia intuición.

De igual forma, el teórico Olivier Serrat menciona que el conocimiento es un activo fundamental para cualquier organización de aprendizaje. Así, aquella organización que aprende de sus decisiones es capaz de reconocer que el conocimiento y aprendizaje están vinculados y necesitan ser gestionados (Serrat, 2017).

De manera que su importancia ha ido incrementando de año en año a raíz de tantos cambios que aparecen en el contexto que nos rodea. Tal como lo mencionan los autores Klaus North y Gita Kumta, el conocimiento es un recurso que ha ido adquiriendo mayor importancia en el mundo, en las regiones, los países, y así sucesivamente hasta llegar a los equipos e individuos (North y Kumta, 2018).

Del mismo modo, Liu (2020) considera que el conocimiento es uno de los activos organizacionales reconocido de manera universal por ser crucial al momento de diferenciar a los mejores del resto, señalando que a menudo puede llegar a ser subjetivo ya que se basa en la experiencia y en el contexto en el que se sitúa, por lo que es considerado más complejo que los datos y la información.

Por último, Dalkir (2023) señala que el conocimiento es un activo intelectual con características distintivas únicas, pues al usarlo, no se consume; al compartirlo, no significa que la persona deje de tenerlo; y que al final del día, gran parte del valioso conocimiento que tiene una organización se pierde. Asimismo, menciona que el conocimiento es una forma subjetiva de saber algo, teniendo de base los valores, las percepciones, y las experiencias individuales o grupales.

2.2.1.2. Tipos de conocimiento.

Una vez entendido qué es el conocimiento podemos enfatizar en las tipologías. Según el PMI (2017) el conocimiento se puede dividir en dos grupos: el conocimiento explícito y el conocimiento tácito. Por un lado, el conocimiento explícito se define como aquel que puede estructurarse, documentarse o expresarse de manera formal mediante códigos, sistemas, o expresando sea por palabras, en imágenes o mediante números, mientras que el tácito es más

difícil de expresar pues es un conocimiento personal que es atribuido al sujeto, como por ejemplo alguna creencia, percepción o la experiencia del sujeto.

De acuerdo con Pérez-Montoro Gutiérrez (2008) el conocimiento en las organizaciones puede tener una tipología expresada en seis tipos de conocimiento diferentes, y pueden ser estructurados en tres grupos generales. Este conjunto de seis tipos de conocimiento no es excluyente entre sí, lo que permite que un conocimiento en sí mismo puede tener diferentes clasificaciones, siendo tácito, individual e interno.

a) Conocimiento tácito/conocimiento explícito.

En primer apartado tenemos al conocimiento tácito, el cual se fundamenta en la experiencia individual del sujeto y se identifica con sus habilidades. Para el autor, este tipo de conocimiento se constituye por la suma de conocimientos técnicos del sujeto, conocidos como el know how o el saber hacer, como también sus modelos mentales que se encuentran interiorizados. La característica principal del conocimiento tácito es que es difícil de transmitir, por lo que acceder de forma directa es inaccesible. Por el contrario, el conocimiento explícito se distingue por su claridad y por poder ser sistematizado, tal es el caso del lenguaje. Estos dos tipos de conocimiento relacionados al saber hacer (know how) tienen una distinción: el saber realizar una actividad en específico y saber formular las características principales de esa actividad. Mientras que el conocimiento tácito es saber hablar una lengua, el conocimiento explícito será la manera en la que se formulan las propiedades de la actividad en mención. En otras palabras, el diferenciador del tipo de conocimiento explícito frente al conocimiento tácito será su propiedad tangible, ya que lo convierte en un recurso o elemento que las personas pueden escuchar, ver o tocar.

De igual manera, Dalkir (2023) menciona la importancia de representar el conocimiento de forma tangible como una propiedad del conocimiento, pues mientras que para el conocimiento tácito resulta complejo intentar de materializarlo en texto o gráficos, para el conocimiento explícito suele ser más sencillo.

Otros aspectos que resalta la autora son lo tácito como característica importante del conocimiento y también, hace énfasis que, más allá del tipo de conocimiento, este tiene una influencia más directa en la persona que lo articula. En palabras sencillas, para una persona un contenido puede ser un conocimiento explícito, mientras que para otra persona puede ser un conocimiento tácito. Adicionalmente, señala que el conocimiento tácito tiene mayor valor al ser más difícil de articular y, es la diferencia entre lo que es hablar del conocimiento vs. el saber hacer algo.

Así, Dalkir (2023) precisa las propiedades de ambos tipos de conocimiento:

- ***Conocimiento tácito:*** Generado mediante la experiencia, el saber por qué y cuidado por qué. Brinda la capacidad para colaborar, transmitir una cultura, compartir una visión en la organización, y afrontar nuevas situaciones.
- ***Conocimiento explícito:*** Ofrece la posibilidad de transferir y aprovechar el conocimiento en la estructura organizativa. Se puede enseñar y formar a otros, como también transferir conocimiento mediante productos, servicios y procesos.

Sin embargo, estos tipos de conocimientos no deben tornarse como algo excluyente, ya que estos tipos de conocimientos pueden transitar entre sí por medio de una serie de operaciones.

De acuerdo con Nonaka (2007) se puede pasar de ***tácito a tácito*** por medio de un proceso de socialización, lo que se puede traducir a estar en contacto entre las personas, ya sea por observación o la práctica. Pasar de ***tácito a explícito*** se necesitará un proceso de representación y

expresión, lo cual se puede reflejar en la externalización y conceptualización. Un ejemplo puede ser cuando queremos enseñar a alguien a multiplicar, pues tenemos el conocimiento de forma tácita, y conseguimos expresarlo de forma verbal, haciendo explícito y transmitiéndolo. Pasar de ***explícito a explícito*** requerirá de un proceso de compartimento en el que se realiza a través de la intermediación de la representación del conocimiento que se busca transmitir. Por último, La transformación del conocimiento ***explícito a tácito*** implica un proceso de internalización, el cual requiere la aplicación práctica de dicho conocimiento, pues será necesario que se internalice en conocimiento explícito hasta que sea incorporado de manera inconsciente a las ideas del individuo y transmitirlo por medio de una habilidad hacia la otra y convertirlo en conocimiento tácito.

b) Conocimiento individual/conocimiento organizacional.

En este apartado, el conocimiento individual se refiere a los saberes que están en posesión de una persona de manera exclusiva y particular, y que está formado a su vez por la recopilación de todos los conocimientos que posea, pudiendo ser tanto tácito como explícito. Por el contrario, el conocimiento corporativo o entendido como organizacional, es aquel que es atribuido a la organización, pudiendo ser algún conocimiento específico que está representado y que tenga a su propiedad.

c) Conocimiento interno/conocimiento externo.

En esta tipología, el conocimiento interno se define como aquel que se considera esencial y estratégico dentro de una organización, pues sin este es imposible que la organización funcione. El conocimiento externo, por el contrario, es aquel que la organización utiliza para relacionarse con otras organizaciones. Esto no significa que sean disjuntos, ya que un

conocimiento puede ser tanto interno como externo, como el caso de una técnica de fabricación patentada que funciona como herramienta de publicidad para la empresa.

Para el autor Hernández Forte (2016), el conocimiento se puede llegar a clasificar en diez tipos:

A. ***Conocimiento procedimental:*** comprende actividades, procesos y el know-how o "saber hacer".
B. ***Conocimiento contextual:*** Comprende al conocimiento casual, apertura al cambio, como también a normas de conducta, movilizadores y decisiones.
C. ***Conocimiento declarativo:*** Comprende a las creencias, interpretaciones, clasificaciones y enunciados.
D. ***Conocimiento causal:*** Motivos o explicaciones de algo.
E. ***Conocimiento explícito/implícito/tácito:***
    - Explícito: Manifestado a través de datos, información, informes, fórmulas y códigos.
    - Tácito: Es más complicado de formalizar ya que tiene como origen a las creencias, valores, e ideas personales.
    - Implícito: A diferencia del conocimiento tácito, es aquel conocimiento que aún no ha sido transformado en símbolos o palabras.
F. ***Conocimiento por categorías de valores cognitivos:***
    - Cognitivos experienciales: Conocimiento tácito que incluye a las emociones, así como a las habilidades.
    - Cognitivos conceptuales: Conocimiento explícito reflejado en imágenes, sonidos o productos.

- De rutina: Comprendida por el conocimiento de las operaciones diarias, acciones y hasta de la cultura organizativa.
- Sistémicos: Conocimiento explícito de manera sistematizada.

G. ***Conocimiento del mundo:*** Conocimiento en modo sináptico y genético, manifestado en expresiones de cultura, convicciones circunstanciales y conceptuales.

H. ***Convicciones a priori / a posteriori:*** Que pueden ser inferenciales, procedimentales, personales y proposicionales.

I. ***Conocimiento de una actividad:*** La capacidad de saber el qué, cómo y por qué.

J. ***La temporalidad del conocimiento:*** Dividido en el conocimiento de duración breve y de tipo permanente.

2.2.1.3. El conocimiento en las teorías de la administración y de la organización

En este apartado los estudios de Nonaka y Takeuchi (1995) se toman relevante, pues ellos mencionan las teorías administrativas que brindaron una base al estudio de la gestión del conocimiento, en donde a diferencia de las teorías económicas, que se centraban en modelos abstractos, las corrientes administrativas tuvieron énfasis en las personas.

2.2.1.3.1. El conocimiento en la administración científica.

Taylor aplicó métodos científicos al trabajo, estudiando tiempos y movimientos. Su objetivo era convertir habilidades tácitas en conocimiento científico objetivo. No consideraba las experiencias y juicios de los trabajadores como fuente de conocimiento, recayendo la responsabilidad en los administradores (Nonaka y Takeuchi, 1995).

2.2.1.3.2. El conocimiento en la teoría de las relaciones humanas

Mayo demostró que factores sociales como moral, pertenencia y habilidades interpersonales aumentaban la productividad, por ello, planteó en su teoría de las relaciones humanas que administradores debían desarrollar ello en grupos formales e informales. Aunque reconocía el valor del conocimiento práctico, no construyó una base sólida, y terminó absorbida por corrientes afines al taylorismo, limitando la capacidad de los trabajadores en crear conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995).

2.2.1.3.3. El conocimiento en el intento de unificación de Barnard

Barnard buscó unificar ambas corrientes. Señaló que el conocimiento incluye factores lógicos y no lingüísticos, y que los ejecutivos debían crear valores y creencias para gestionar el conocimiento. Su interés radicaba en resaltar el papel del ejecutivo en la creación de conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995).

2.2.1.3.4. Los postulados de Simon

Simon consideró que el conocimiento implícito era "ruido". Destacó la importancia del razonamiento lógico y simplificar problemas complejos. También planteó que las áreas debían especializarse al punto de reducir su interacción, ignorando el potencial humano en la creación de conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995).

2.2.1.3.5. El conocimiento en la estrategia de negocios

Porter en su modelo de las cinco fuerzas, reconoció implícitamente el papel del conocimiento estratégico. Sin embargo, presentaba limitaciones: excluía valores, adoptaba un estilo de administración jerárquico y desperdiciaba el conocimiento tácito de trabajadores, mostrando similitudes con el taylorismo (Nonaka y Takeuchi, 1995).

2.2.1.3.6. El conocimiento en la cultura organizacional

Ante la excesiva visión científica que redujo el dinamismo y la competitividad de las empresas, la cultura organizacional brindó la idea de la organización como sistema epistemológico, donde factores como valores, símbolos y creencias permitían explorar el conocimiento tácito. Donde, la organización podía aprender y evolucionar mediante la interacción entre miembros y el ambiente (Nonaka y Takeuchi, 1995).

2.2.1.3.7. Tres nuevos enfoques

- ***Sociedad del conocimiento***: Drucker afirmó que el recurso principal ya no es el capital, sino el conocimiento. Enfatizó el rol de los trabajadores del conocimiento y la importancia de renovar aprendizajes. También reconoció el valor del conocimiento tácito, aunque con un enfoque más científico que humanista (Nonaka y Takeuchi, 1995).
- ***Aprendizaje organizacional***: Argyris y Schon distinguieron entre aprendizaje de un solo ciclo y de doble ciclo. A esto se sumó el concepto de Peter Senge del modelo de la "organización que aprende", destacando el pensamiento sistémico como disciplina central. A pesar de diversos conceptos que surgieron que fortalecían el concepto de aprendizaje colectivo, autores que estudiaron el aprendizaje organizacional no profundizaron en teorías de creación de conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995).
- ***Enfoque estratégico basado en recursos***: consideran capacidades, habilidades y aptitudes, pero, no profundizan en creación de conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995).

Por lo que, de lo anterior estudiado, Nonaka y Takeuchi proponen la teoría de creación de conocimiento organizacional, debido a las limitaciones en los estudios previos.

2.2.1.4. Conceptos de la Gestión del Conocimiento.

Pedraja-Rejas et al (2006) mencionan en su estudio y destacan que la gestión del conocimiento es esencial para el funcionamiento eficiente de las organizaciones, para que logren sus ventajas competitivas pues estas crean, comparten y aplican sus conocimientos para el diseño de estrategias. Este proceso le da sustentabilidad al negocio y, al compartir conocimiento, permite que se genere un espacio de cooperación al implementarse la estrategia.

Para Pérez-Montoro Gutiérrez (2008) la gestión del conocimiento es aquella disciplina que estudia el diseño e implementación de sistemas, teniendo como objetivo principal el que los diferentes tipos de conocimientos que mencionó se involucren entre sí para que se conviertan de manera sistémica en conocimiento organizacional o corporativo, de forma que este sea accesible y compartido para todos los miembros.

De la misma forma, para Tarí Guilló y García Fernández (2009), consideran a la gestión del conocimiento como un proceso en constante evolución, pues en este se crea, almacena, transfiere y, aplica y usa el conocimiento con el fin de que la organización mejore sus resultados.

Complementando la información, los autores North y Kumta (2018) señalan que la gestión del conocimiento posibilita a las personas u organizaciones crear, compartir y aplicar sus conocimientos mediante un sistema colectivo, ello con el fin de lograr sus objetivos estratégicos. Destacan su relevancia al asociarla con un aumento en la eficiencia y efectividad, como también de la innovación y la calidad. Para los autores, la gestión del conocimiento está compuesta por cinco principios: la adquisición, creación, uso, aprendizaje y protección del conocimiento.

Según Hernández Forte (2016) la gestión de conocimiento es la que engloba el manejo del capital intelectual, humano y estructural, así como la creación, compartición y aplicación con el objetivo de crear o preservar la ventaja competitiva de una organización. Además, el mismo

autor señala que el concepto de gestión del conocimiento no es algo temporal, por lo que capacidades como la innovación, creatividad, tecnología, trabajo en equipo y entre otras, aportan constantemente contenido de valor al proceso de la implementación de la gestión del conocimiento.

Cabe destacar que, según Liu (2020), la gestión del conocimiento se considera una disciplina y campo de práctica que estudia y trata al conocimiento para respaldar las decisiones que se toman y el generar un valor agregado a la organización. Esta disciplina no tiene una definición única, pues la autora señala que participan diversas disciplinas y tiene un enfoque interdisciplinario. Liu también menciona que este concepto no es reciente, sino que ha sido aplicado anteriormente bajo otros nombres. De igual manera, señala que la gestión del conocimiento depende de la organización interesada y de sus objetivos del negocio.

Por otro lado, Dalkir (2023) menciona que la gestión del conocimiento es la coordinación realizada deliberada y sistemáticamente que realizan aquellas organizaciones que desean agregar valor en sus cuatro diferentes aristas (personal, tecnología, procesos y estructura organizativa) mediante la innovación y la reutilización del conocimiento. Para la autora, la gestión del conocimiento aporta valor mediante lecciones aprendidas, buenas prácticas y la generación de una memoria de la organización, pero esto no logra por sí solo, es resultado de la promoción de la creación, el intercambio y la aplicación del conocimiento, generando un aprendizaje continuo en la organización.

2.2.1.5. Modelo Teórico de la Gestión del Conocimiento.

2.2.1.5.1. Modelo Clásico de Nonaka y Takeuchi.

Diversos teóricos analizaron la importancia del conocimiento como elemento clave en empresas y organizaciones, entre ellos el modelo más representativo es el de Nonaka y Takeuchi.

Nonaka y Takeuchi (1995) plantean que el recurso para incrementar la productividad es el conocimiento. Esto lo plantean bajo el contexto de la incertidumbre en la economía, destacando que el conocimiento es una ventaja competitiva en la empresa cuando se enfoca en la creación de nuevo conocimiento, diseminación e incorporación, definiéndose como "creadora de conocimiento", sin embargo, a raíz de su importancia pocas veces la empresa ha definido correctamente el conocimiento (Nonaka, 2007).

Ante ello, plantearon que existía una forma diferente de percibir el conocimiento y su importancia en las organizaciones, diferente a la tradición arraigada en esos tiempos de la gestión occidental, desde F. Taylor hasta H. Simon, donde la organización se veía como "procesadora de información", y tenían en cuenta que el único conocimiento útil es el que es formal y sistemático (datos duros, codificables, universales). Desde su contexto de una economía japonesa decidió analizar cómo ellos habían sobresalido en el mercado y qué los hacía sumamente exitosos. Al estudiar, se percataron que muchas grandes empresas se hicieron famosas por su capacidad ágil de respuesta, y en su manera diferencial de gestionar la creación de conocimiento nuevo (Nonaka, 2007).

Esta diferenciación de ver al conocimiento como un enfoque de sólo "procesar" información rígida y objetiva pasó más a aprovechar ideas, intuiciones y demás aspectos subjetivos de empleados y de las personas que interactúan en la empresa a fin de probar y utilizar para generar un compromiso con el personal y generar que ese conocimiento tácito pueda ser transformado en tecnologías y productos concretos. Por lo cual, aplicaron un enfoque más holístico al conocimiento, el de que una empresa no es una máquina, sino un organismo que tiene vida, que puede tener un sentido de identidad de forma colectiva, y que cuenta con un propósito, donde es importante el autoconocimiento. Y ese aspecto se traslada en entender la esencia de la

innovación, donde la creación de nuevo conocimiento se torna a crear nuevamente a la empresa y a los miembros que lo conforman, en un proceso de autorrenovación del personal y hasta organizacional, y no es solo como función de un área especializada (como un departamento de Innovación y Desarrollo), sino de que cada persona tiene el rol de ser un trabajador del conocimiento, para crear y compartir ese conocimiento con los demás en la organización (Nonaka, 2007).

Es debido a ello que plantearon un modelo de la espiral del conocimiento, enfatizando en que en una empresa creadora de conocimiento, el conocimiento personal se pone a disposición de los demás, teniendo al modelo SECI para la creación, diseminación y aplicación de conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995), donde este modelo SECI (socialización, externalización, combinación e internacionalización) plantea un marco en el que los tipos de conocimiento previamente definido pasan por diversos procesos a fin de convertir lo tácito a tácito, tácito a explícito, explícito a explícito y explícito a tácito).

2.2.1.5.2. Otros modelos clásicos alineados a la gestión del conocimiento

Diversos autores han estudiado al conocimiento, pero no todos utilizaron el término explícitamente en sus investigaciones, por lo que es pertinente mencionar otras corrientes que moldearon a lo que hoy se conoce como gestión del conocimiento.

- ***Aprendizaje organizativo***: Mencionado anteriormente, esta corriente que estudia al conocimiento se define como "un proceso que transciende el espacio de la mente individual" (Argyris y Schön, 1978, como se cita en Perlo y De la Riestra, 2005, p. 420). Aquí, los autores Argyris y Schön plantean dos tipos de aprendizaje ante la yuxtaposición de la paradoja del orden y desorden. Por una parte, hacen mención de que el aprendizaje organizacional es el nexo entre lo que consideran

aprendizaje de circuito simple y aprendizaje de circuito doble. En su esquema conceptual, el primero se refiere a cuando los integrantes responden de forma cooperativa a cambios en el contexto, tanto interno y externo, ubicando errores y correcciones ante evaluaciones y posteriores resultados, permitiendo que la organización mantenga sus normas sin alteraciones. Por otra parte, el segundo tipo, se refiere a aquel proceso donde se detectan y corrigen errores basados en incongruencias de teorías, generando cuestionamientos a sí mismo generando un proceso dinámico que tiende a transformar el statu quo de la organización. Otro aspecto es que los autores señalan que en las organizaciones existen dos tipos de teorías, la teoría declarada, donde constituyen reglas plasmadas de forma explícita (reglamentos), o la teoría en uso, donde se puede deducir a base de la observación y la acción. El objetivo del aprendizaje organizacional es generar una coherencia entre ambas teorías, y un ejemplo de ello es cuando un individuo experimenta una situación problemática y realiza una investigación, en nombre de la organización, a fin de convertirse en un conocimiento para la entidad (Perlo y De la Riestra, 2005). Para Crossan et al. (1999) definen al aprendizaje organizacional como el principal medio que permite a una empresa alcanzar una renovación de la misma, donde la organización presenta desafíos para explorar y explotar el conocimiento, por lo que, desarrollan el marco de las 4I: intuición, interpretación, integración e institucionalización, procesos en donde en tres diversos niveles de la organización (individual, grupal y organizacional) se relacionan.

- ***Conocimiento organizativo***: Para Davenport et al. (1998), considerando una definición previa del conocimiento y su distinción con información, se empieza a

ver una relevancia en las organizaciones en todo el mundo a poner en valor al conocimiento, y buscar métodos para aplicarlo de una forma más efectiva, y con ello, incrementando el auge por el término gestión del conocimiento. En su investigación se centran en identificar aspectos clave de diversos proyectos que estudian la gestión del conocimiento, donde identifican al menos 4 objetivos generales: crear repositorios, mejorar el acceso, mejorar el entorno del conocimiento y gestionarlo como un activo. Si bien no hablan explícitamente de "conocimiento organizacional" sitúan la importancia del conocimiento en un contexto organizacional, entendiendo las diversas prácticas en las que el conocimiento toma valor y se estructura en las empresas, enfatizando que es importante una cultura organizacional orientada al conocimiento donde las personas puedan ser libres de explorar, los ejecutivos promuevan la creación y uso, y donde las personas puedan compartir sus conocimientos en la empresa. Por otra parte, Nonaka y Takeuchi (1995) generan una teoría centrado en este aspecto: la teoría del conocimiento organizacional, donde enfatiza en que es la capacidad de una empresa para la creación de nuevos conocimientos, diseminarlos entre sus integrantes y materializarlo en algo concreto (productos, servicios u otros), donde estudian en dos dimensiones al conocimiento (explícito y tácito) para la relación e interacción en la creación de conocimiento, y donde posteriormente plantean el modelo SECI, donde el conocimiento organizacional se desarrolla en espiral, teniendo en cuenta que los tipos de conocimiento interactúan constantemente. Así, Tarí Guilló y García Fernández (2009) lo conciben como proceso dinámico en donde la organización existe la transferencia y almacenamiento del conocimiento.

- ***Organización de aprendizaje***: Aquí Senge hace mención a la organización que está abierta al aprendizaje, o en su traducción al español, organización inteligente. En su libro, plantea cinco disciplinas fundamentales que refuerzan que una organización tiene la capacidad de aprender, estas son: dominio personal, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en equipo. La quinta disciplina es el pensamiento sistémico, en el que considera a la empresa como un sistema y representando un marco conceptual, donde el autor lo identifica como la piedra angular de una organización inteligente, con el concepto de que el todo es más que la suma de las partes, permitiendo comprender a esta organización una percepción que tiene de sí mismo y del mundo (Senge, 1992).

2.2.1.6. Dimensiones de la Gestión del Conocimiento según Tarí Guilló.

A partir de estas aportaciones de los diversos modelos teóricos, las dimensiones que abarcamos en la presente investigación son aquellas planteadas por Tarí Guilló y García Fernández (2009), pues los autores realizaron una revisión de la literatura donde sistematizaron la gestión del conocimiento en tres elementos clave, dentro de ellas se encuentra la primera, creación de conocimiento, la segunda la cual es la transferencia y almacenamiento de conocimiento y, la última dimensión, siendo la aplicación y uso del conocimiento.

- Creación de conocimiento (aprendizaje organizativo).

Para Tarí Guilló y García Fernández (2009) la creación de conocimiento involucra los procesos de adquisición de la información, la diseminación de esta y la interpretación compartida con los demás. De acuerdo con Crossan et al. (1999), las organizaciones en su interior crean conocimientos nuevos por medio de la interacción que tienen sus miembros que la conforman al interactuar los unos con los otros, o mediante la interconexión de ideas que estos manejan.

- Transferencia y almacenamiento de conocimiento (conocimiento organizativo).

Adicionalmente, los autores plantean como segunda dimensión la transferencia y almacenamiento de conocimiento. Según Pedraja-Rejas et al. (2006) esta dimensión es la que mayor impacto tiene pues es cuando los individuos comparten sus conocimientos con otros.

- Aplicación y uso del conocimiento (organización de aprendizaje).

Finalmente, los autores plantean como tercera y última dimensión la aplicación y uso del conocimiento. En este sentido, se involucran procesos para conocer cómo implementar sistemas para recolectar y difundir el conocimiento adquirido. De acuerdo con Pedraja-Rejas et al. (2006), esta dimensión permite compartir ideas y convertirlas en productos mediante sistemas dinámicos y flexibles, lo que al aplicar el conocimiento se torna en una mejor toma de decisiones.

2.2.2. Gestión de proyectos

2.2.2.1. Inicios de la gestión de proyectos.

La gestión de proyectos se origina en 1951 con la teoría general de sistemas propuesta por Bertalanffy, la misma que se considera un enfoque de gestión que busca reunir y consolidar diversas áreas de conocimiento estudiando al mismo tiempo cómo estas se interrelacionan y forman un nuevo todo lógico. En esta misma línea en 1956 Kenneth Boulding encontró posibles problemas con que los representantes o especialistas de cada área de conocimiento tengan distintas formas de comunicarse por lo que defendió que estas deban de manejar un mismo lenguaje para mayor integración, razón principal que conllevó a que en la actualidad exista la guía del PMBOK (Kerzner, 2009).

Por otro lado, Peter Drucker en 1954 señaló que tanto las organizaciones lucrativas como las que no lo son requieren objetivos medibles de manera que los estos esfuerzos de sus miembros se integren en las metas generales de la organización, sentando así las bases para

mejores prácticas de gestión a través de la administración por objetivos (Romero Gabancho et al., 2022).

Dichos aportes corroboran lo indicado por Moreno Monsalve et al. (2018), quienes indicaron que fue a partir de los años 50 que inició el desarrollo de la gestión de proyectos como disciplina, aunque orientada a una gestión a nivel más general. Ello representó los inicios de la gestión de proyectos, la misma que a diferencia de la gestión general representa sistema de gestión que finaliza con el logro de objetivos en tiempos definidos mientras que la gestión general está orientada a una duración desconocida; en lo que sí ambos coinciden es en abordar los procesos generales de administración como la organización, control, dirección y planificación (Lledó & Rivarola, 2007).

2.2.2.2. Definición de proyectos.

Según Serer Figueroa (2010) la definición de proyectos es un procedimiento que tiene como fin tangibilizar algún producto o servicio que conlleva a lograr otros objetivos planteados inicialmente y tienen como herramienta una determinada y estructurada intervención humana. Lo cual es contrastado a Huillón Arias (2023) que indica que los proyectos son realizados por un equipo de personas y están conformados por un conjunto de actividades que tienen objetivos específicos que deben de cumplirse con los recursos y el tiempo establecidos. Asimismo, estos se desarrollan en diferentes contextos y etapas de la historia humana, así como en el sector estatal y empresarial.

Según el PMI (2017) los proyectos se definen como una iniciativa o compromiso que tiene un tiempo determinado cuyo fin es el logro de objetivos mediante el cumplimiento de entregables que permiten concebir un producto, prestación o resultado único.

Por otro lado, tenemos a Palomino Salazar (2022), quien considera que un proyecto se define como la materialización de un objetivo que ha sido antes planeado de manera estratégica cubriendo una necesidad identificada en un inicio. También menciona que es indispensable disponer de un tiempo determinado para su ejecución ya que se emplean recursos valiosos. Asimismo, hace hincapié que para el mundo empresarial los proyectos son imprescindibles en las organizaciones para mantenerse vigentes en el mercado por su ventaja competitiva, mejora de toma de decisiones en planes organizacionales y costos operacionales.

2.2.2.3. Definición de gestión de proyectos.

Una vez definido un proyecto, podemos entender qué es la gestión de proyectos. Según Srikantaiah et al. (2010) mencionan que la gestión de proyectos se encarga de la planificación, organización y gestión de recursos necesarios para el logro de resultados. Adicionalmente, los autores indican que esta gestión de recursos incluye gestionar equipos, tiempo, dinero, entre otros, pero el aspecto más difícil es el de gestionar personas, pues requiere tener el personal idóneo, con las competencias adecuadas y el conocimiento y entendimiento del proyecto. Sumado a ello, otro aspecto crucial es la gestión de recursos del conocimiento, pues el gerente de proyecto que busca tener éxito debe generar que el equipo tenga el conocimiento tácito necesario para realizar los trabajos y desplegar su conocimiento especializado para los demás.

Para Estrada Reyes (2015), dentro de la gestión de proyectos hay factores importantes como el manejo del tiempo y de los costos que deben de manejarse de manera eficiente, en específico de organizaciones competitivas que siempre buscan innovar haciendo que el entorno sea más complicado y especializado, por lo que una gestión de proyectos eficiente se vuelve crucial dentro de las organizaciones. Lo que se contrasta con Arias Chipana (2016), quien menciona que la gestión de proyectos se considera un arte y una técnica para llevar a cabo

determinadas actividades de manera eficiente y eficaz, y tiene como fin alcanzar las metas en el ciclo del proyecto. Asimismo, esta se debe dar en un plazo de alcance y tiempo estimado con el fin de resolver un problema específico dentro de una organización.

A su vez, el PMI (2017) califica la gestión de proyectos como el uso de conocimientos, herramientas, habilidades, y técnicas en las actividades de un proyecto con el fin de lograr el cumplimiento con los requisitos de este. La gestión de proyectos se logra a través de la aplicación y la integración de procesos en un proyecto dado, permitiendo a la organización gestionar proyectos más efectivos y eficientes.

Por otro lado, Hillón Arias (2023) plantea que la gestión de proyectos es de suma importancia en diversos sectores y de diversos tipos de organizaciones pues permite que estas tengan un panorama de oportunidades futuras de manera eficaz y se desarrollen sosteniblemente en un entorno muy competitivo, siendo esta una disciplina de suma importancia ya que permite que las organizaciones tengan una diferenciación con otras.

2.2.2.4. Enfoques de Gestión de Proyectos

Dentro de la revisión literaria se puede encontrar al enfoque tradicional, el enfoque ágil y el enfoque híbrido, este último recién emergiendo Gemino et al. (2021).Vale resaltar que estos son seleccionados para su uso en función de las características del producto o servicio que tenga como objetivo el proyecto (Kosztyán y István, 2018).

Según Gemino et al. (2021), un enfoque de gestión de proyectos sirve para estructurar y gestionar un proyecto; asimismo, la definición de un enfoque se considera dentro de un grado elevado de conceptualización ya que suele agrupar a las metodologías de gestión de proyectos; las que a su vez están integradas por prácticas, haciendo referencia a las técnicas y procedimientos que son utilizadas al gestionar un proyecto.

a) Enfoque Tradicional

Según Srikantaiah et al. (2010), los proyectos varían en su nivel de conocimiento o información, los que siguen un enfoque tradicional siguen una serie de procesos y fases sistemáticas entre las cuales son: inicio, planificación y diseño, ejecución, control, seguimiento y finalización del proyecto.

Entre las características del enfoque tradicional se encuentra que la mayoría de las organizaciones que lo utilizan son organizaciones estables y con escenarios anticipables, ya sea ocasionados por factores externos o internos. Por lo tanto, este enfoque está diseñado para proyectos con estabilidad y que procuren ceñirse a una ruta planificada previamente con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de rendimiento, presupuesto y tiempo (Vresk, 2020). Lo cual es contrastado por autores como Gemino et al. (2021), quiénes indican que este enfoque tiene como finalidad contar con un plan optimizado y eficiente del proyecto para que este cumpla con los términos de alcance, presupuesto y tiempo.

Según Vresk (2020), la existencia del enfoque tradicional a diferencia del enfoque ágil de gestión de proyectos es la que tiene mayor antigüedad motivo por el cual ha estado involucrada más tiempo en proyectos hasta en la actualidad.

Por último, Kosztyán y István (2018) señalan que si bien no hay un enfoque específico que se recomiende, el enfoque tradicional es el que mejor sostiene su rendimiento y calidad en los proyectos.

b) Enfoque Ágil

Según Vresk (2020), el enfoque ágil consiste en métodos iterativos e incrementales y surgió a finales del siglo XX; asimismo, entre sus principales características es que suele utilizarse en proyectos de tecnología, los cuales cuentan con un equipo de proyecto

autoorganizado y multifuncional. De igual manera, sus requisitos son adaptativos ya que pueden tener constantes modificaciones, definiéndose, así como un enfoque flexible y con rápida respuesta a los cambios sin importar que el resultado u objetivo final del proyecto sea distinto a lo inicial con tal de tener la satisfacción final de sus clientes o beneficiarios. Esto se contrasta con Gemino et al. (2021), quienes sostienen también que estos objetivos se evalúan y optimizan constantemente.

c) Enfoque Híbrido

De acuerdo con Nikravan y Melanson (2008), el enfoque híbrido nace de la problemática de elegir ceñirse a un enfoque ágil; sin embargo, y debido a sus características propias del proyecto, no poder implementarlo a plenitud; entre las razones está el contar con múltiples equipos distribuidos para la ejecución de proyectos grandes, así como el no poder ser flexibles debido a la rigidez o tiempos de entrega por exigencias contractuales con los clientes.

Según Gemino et al. (2021), un enfoque híbrido se define como la integración de más de un enfoque de gestión de proyectos; es decir, mezcla diferentes metodología y prácticas en gestión de proyectos.

Por otro lado, autores como Kosztyán y István (2018), indican que a diferencia del enfoque ágil que busca la fuerte reducción de costos y recursos el enfoque híbrido busca encontrar soluciones más eficaces y convenientes para la gestión de proyectos.

2.2.2.5. Dimensiones de la gestión de proyectos.

Para este apartado, se decidió considerar las áreas de conocimiento de acuerdo con el PMBOK. De acuerdo con el PMI (2017), son diez áreas de conocimiento o dominios de desempeño, entendidos como un grupo de actividades interdependientes pero que se relacionan

entre sí y son claves para que se den los resultados en un proyecto. Estos dominios se pueden clasificar de la siguiente manera:

a) Gestión de la Integración del Proyecto.

Según el PMI (2017) la gestión de la integración hace referencia a la gestión encargada de agrupar a los diferentes procesos del proyecto. Apoyándose en estas directrices, los autores Srikantaiah et al. (2010) comentan que esta área de conocimiento hace referencia a escoger dónde se agruparán los conocimientos de los recursos del proyecto; asimismo, incluye las etapas y acciones para gestionarlos.

b) Gestión del Alcance del Proyecto.

Conforme al PMI (2017) la gestión del alcance implica las actividades a realizar para cumplir con los objetivos del proyecto. Siguiendo este planteamiento, Srikantaiah et al. (2010) declaran que es el conocimiento que describe aquellos procesos necesarios de un proyecto con el fin de garantizar que se incluya todo lo que es requerido y necesario para cumplirlo con éxito.

c) Gestión del Cronograma del Proyecto.

Tal como indica el PMI (2017), la gestión de cronograma consiste en la planificación y control de los tiempos de cada una de las actividades del proyecto. En la misma línea, Srikantaiah et al. (2010) señalan que esta área de conocimiento describe las etapas estimadas de las actividades del proyecto hasta su culminación, teniendo en cuenta la sucesión lógica de estas.

d) Gestión de Costos del Proyecto.

El PMI (2017) sostiene que la gestión de costos es aquella que aborda la estimación, presupuesto y control de costos del proyecto. De manera complementaria, Srikantaiah et al. (2010) indican que es aquel conocimiento que busca que el proyecto se complete dentro del presupuesto que ha sido aprobado, lo que incluirá procesos como planificar, proyectar y

controlar los costos.

e) Gestión de la Calidad del Proyecto.

En concordancia con el PMI (2017) la gestión de calidad corresponde a incluir y hacer seguimiento del uso de la política de calidad para satisfacer a los stakeholders. Retomando estas bases, Srikantaiah et al. (2010) argumentan que involucra los procesos que garantizan que los entregables del proyecto cumpla con las especificaciones que solicita el cliente, pues en esta área de conocimiento se tiene como fin que el proyecto pueda cumplir los objetivos por los cuales se planificó.

f) Gestión de los Recursos del Proyecto.

En palabras del PMI (2017) la gestión de recursos incluye las actividades para seleccionar, incorporar y hacer control de los recursos de manera eficiente. Conforme a lo señalado por el PMI, Srikantaiah et al. (2010) manifiestan que es el manejo de diversos recursos y gestión de equipos con el fin de lograr los resultados planificados por el equipo de proyecto. Asimismo, en la formación y coordinación de equipos se incluye el conocimiento para crear un entorno de conocimiento idóneo en la organización.

g) Gestión de las Comunicaciones del Proyecto.

Como afirma el PMI (2017) la gestión de las comunicaciones implica que la coordinación, creación, control, distribución de la información del proyecto sea la adecuada durante el proyecto. Bajo esta misma línea, Srikantaiah et al. (2010) señalan que es el conocimiento que describe los procesos desde la generación hasta la adecuada distribución de información del proyecto, y que es un área fundamental para agregar valor en el proyecto, sea actual o futuro, debido a la transparencia que genera.

h) Gestión de los Riesgos del Proyecto.

Para el PMI (2017) la gestión de riesgos consiste en el proceso de identificar, planificar, controlar, implementar y monitorear las respuestas contra riesgos. A partir de este marco, los autores Srikantaiah et al. (2010), concluyen que esta área incluye conocimiento sobre la formulación de planes, detección y contención de riesgos.

i) Gestión de las Adquisiciones del Proyecto.

Según lo señala el PMI (2017), la gestión de adquisiciones involucra la adquisición de productos, servicios o requerimientos del proyecto. Coincidiendo con esta visión, los autores Srikantaiah et al. (2010) mencionan que esta área de conocimiento describe aquellos procesos sea de compra o de adquisición de productos, servicios o contratos dentro del proyecto.

j) Gestión de los Interesados del Proyecto.

En línea con lo expuesto por el PMI (2017), la gestión de interesados incluye la identificación y gestión de las personas o grupos que pueden perjudicar o salir perjudicados debido al proyecto. Al respecto, los autores Jové y Rodríguez (2012) indican que esta área del conocimiento hace alusión al conjunto de personas, comunidades o stakeholders que forman parte de la organización, implementación o entregables del proyecto.

2.2.3. Gestión del conocimiento y gestión de proyectos

2.2.3.1. Gestión del conocimiento en los proyectos.

De acuerdo con Srikantaiah et al. (2010), la gestión del conocimiento en los proyectos cobró importancia a raíz del rápido avance de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's) y a la imperante necesidad de las organizaciones de gestionar esa sobrecarga de información. Los autores enfatizan en la importancia de entender la gestión de proyectos, pues debido al ciclo de vida del proyecto, la gestión de la información se vuelve fundamental y, para

la gestión de proyectos, entendida como una actividad que requiere un uso constante de información o conocimiento a lo largo del proyecto, es necesario saber cómo gestionar todo ello a fin de evitar que se destruya y llegue a obstaculizar la eficiencia o productividad del proyecto.

Así, los autores mencionan cinco razones fundamentales por lo que es importante la gestión de conocimiento en los proyectos. La primera razón es tener una ventaja competitiva como organización al aprovechar las tecnologías emergentes ya que los dispositivos tecnológicos, el internet y la web generan un dinamismo del conocimiento, el cual produce activos del conocimiento que deben ser gestionados. La segunda razón es el auge de la información, y principalmente aquella que se transmite por internet -o en línea-, ya que con miles de sitios web en la internet la información se comparte rápidamente. La tercera razón es la supervivencia por su existencia, ya que las organizaciones deben generar proyectos a fin de solucionar desafíos estratégicos en el entorno global. La cuarta razón es debido a las reformas regulatorias a nivel nacional, pues las organizaciones deben priorizar en generar una cultura de intercambio de conocimientos implementados en los proyectos, logrando así colaboración de manera sinérgica entre los miembros de un proyecto aumentando su confianza, logrando reducir costos y cumplir los objetivos del proyecto y de la organización. La quinta razón es debido al entorno dinámico en el que se encuentra la organización, ya que condiciones externas e internas impulsan a que las organizaciones busquen la aplicación de sistemas de gestión del conocimiento para los proyectos con el fin de aumentar su productividad y usen menos recursos Srikantaiah et al. (2010)

Para el autor Serrat (2017) menciona que las organizaciones no solo esperan obtener beneficios monetarios, sino también mejoras de manera intrínseca, tales como la mejora de creatividad e innovación en el entorno de trabajo. Para el autor, los proyectos no deben verse como

productos finales, sino que deben servir como medios y portadores de conocimiento que apoyen a proyectos actuales o futuros.

De acuerdo con el PMI (2017), la gestión del conocimiento en los proyectos implica la gestión del conocimiento tácito y explícito, pues lo que busca es que se vuelva a poner en uso el conocimiento que ya existe y generar nuevos conocimientos, para ello realizan actividades como el intercambio e integración de conocimientos. Asimismo, hace mención que los principales errores al gestionar los conocimientos en los proyectos son creer que el proceso de gestionar el conocimiento se reduce solo a documentarlo, o creer que solo implica generar lo que se conoce como lecciones aprendidas al cerrar un proyecto para el uso de posteriores proyectos en el futuro. Sin embargo, estos errores suelen ser comunes en las organizaciones y están alejados de lo que sucede en la realidad, pues muchas veces el conocimiento explícito puede ser compartido mediante la codificación, pero es importante que pueda tener contexto a fin de evitar interpretaciones distintas y sea compartido fácilmente. Por otro lado, respecto al conocimiento tácito, al ser difícil de codificar, se debe buscar un espacio de interacción donde los expertos puedan estar motivados a compartir de forma natural aquello que saben. Es por ello por lo que la organización debe generar un clima de confianza para así asegurarse de que las habilidades y experiencia del equipo e interesados del proyecto puedan ser utilizados a lo largo del mismo.

2.2.3.2. Vinculación de la gestión del conocimiento en la gestión de proyectos.

Según Cooke-Davies (2005), la gestión de conocimiento es esencial en la gestión de proyectos ya que esta toma como referencia los procesos de esta. Asimismo, esta misma fuente indica que conocimientos como los datos, archivos o ciclo de vida del proyecto son indispensables, aunque varían de relevancia según el área o tipo de proyecto. Contrastado también con los autores Medina García et al. (2024), indican que esta necesidad de uso de la

gestión de conocimientos en la gestión de proyectos se debe a la existencia de proyectos modernos y complejos en la actualidad, generando así una mayor importancia a la identificación, uso y experiencia de la gestión del conocimiento, la cual permite que los equipos de proyecto sean beneficiados al realizar la toma de resoluciones estratégicas, en el aumento de la innovación y la disminución de mismos errores para afrontar de manera satisfactoria nuevos desafíos.

De la misma forma, la gestión del conocimiento debe satisfacer los requerimientos de las organizaciones que gestionan proyectos, brindando un sistema que documente e intercambie conocimiento a fin de obtener un aumento en oportunidades de mejora para estas organizaciones Cooke-Davies (2005).

2.2.3.3. Gestión del conocimiento en proyectos de organizaciones sin fines de lucro

Dentro de los problemas que afronta la gestión de conocimiento en organizaciones sin fines de lucro se encuentran la alta rotación de voluntarios y el continuo cambio de personal, lo que trae como consecuencia la baja efectividad en las actividades, restricción en los costos y la dificultad para implementar estrategias en el intercambio de ideas, y por último la adopción de una cultura de almacenamiento y duplicación de esfuerzos. Por ello, es de gran importancia realizar la integración del conocimiento, la transformación constante del conocimiento tácito a explícito y el fortalecimiento del desempeño organizacional (Ragsdell et al., 2014).

Según Rathi y Given (2017), aunque las organizaciones sin fines de lucro enfrentan necesidades similares que las organizaciones con fines de lucro en la gestión del conocimiento debido a que necesitan acceso al conocimiento y comprensión de su entorno operativo, estas no se estudian desde la perspectiva de la gestión del conocimiento como las organizaciones con fines de lucro. No obstante, la manera en que el conocimiento se captura, almacena y comparte en las organizaciones del sector voluntario, representa un interés en aumento debido a su

importancia para la sociedad y la economía a medida que estas se desarrollan (Ragsdell et al., 2014).

2.2.4. Organizaciones Juveniles

2.2.4.1. Definición de organización juvenil.

La Directiva aprobada en 2019 realizada por el Ministerio de Educación, DI-002-01-MINEDU, aprobada por Resolución Ministerial 167-2019-MINEDU, define a las organizaciones juveniles como "grupos de jóvenes que se organizan para alcanzar un fin común desarrollando una actividad conjunta, estén o no inscritos en un registro público" (Resolución de Secretaría General N.° 167-2019-MINEDU, 2019, p. 4)

En base a ello, la SENAJU identificó las principales características que tienen este tipo de organizaciones juveniles conformadas por jóvenes peruanos, tanto de manera positiva como de retos que enfrentan.

Una primera característica es que estas organizaciones juveniles son capaces de facilitar el desarrollo personal de los jóvenes que lo conforman mediante la transmisión de conocimientos. Una segunda característica es que tienen una mayor cercanía a las comunidades y poblaciones a las que intervienen, pues mediante sus iniciativas de incidencia interactúan por dos vías: una de sensibilización a las necesidades de la población, y otra de facilitadores para promover el involucramiento y desarrollo de proyectos. Adicionalmente, una característica de las organizaciones juveniles es que tienen un carácter de ser voluntarios en el trabajo, pues aquellos que integran estas organizaciones no necesariamente reciben una retribución, en muchos casos son ellos quienes brindan no solo su tiempo y conocimientos, sino también son quienes buscan medios y aportan económicamente para llevar a cabo sus iniciativas. A pesar de este carácter voluntario, este no genera que se desmotiven, al contrario, otra característica de estas

organizaciones es el entusiasmo que comparten con sus integrantes, y esto suele ser al momento de efectuar los trabajos en beneficio de la comunidad. Una quinta característica es que las organizaciones juveniles difícilmente cuentan con sostenibilidad financiera. Otra característica es que muchas de estas organizaciones no cuentan con estructuras internas organizativas que les permita tener una orientación sobre el nivel de responsabilidad de sus integrantes. Por último, la característica principal de estas organizaciones es que buscan generar un cambio positivo en sus comunidades y en brindar un beneficio a la sociedad en general (SENAJU, 2022).

Otra definición que rescatamos es que las define como "espacios de participación conformados, en su mayoría, por un grupo igual o mayor de tres personas de 15 a 29 años. Estos se asocian y realizan una actividad conjunta con uno o más objetivos en común" (Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles, s. f.-a). Adicionalmente, esta Red menciona que estas organizaciones tienen tres principales características: identidad, aprendizaje e interés social.

Respecto a identidad lo manifiestan como un espacio donde los participantes pueden expresarse, identificarse y recibir reconocimiento, y que puede estar ligado sea a poblaciones, grupos de intereses de algún tema en particular, grupos que están en condición vulnerable, a nivel de territorio, entre otros. A nivel de aprendizaje lo expresan como un espacio que permite que sus integrantes puedan generar y mejorar sus capacidades (de cognición, conducta y/o comportamiento). Y respecto al interés social puede ser trabajado en diversos ejes, sea a nivel de territorio, incidencia política y/o de gobierno). Enfatizando que son entidades autónomas en su comportamiento, sea interno o externo, y pueden ser parte de una institución mayor o contar con apoyo de otras organizaciones, públicas o privadas (Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles, s. f.-a)

2.2.4.2. Tipos de organizaciones juveniles

De acuerdo con la SENAJU (s. f.-a) las organizaciones juveniles desarrollan sus iniciativas y ejecutan su labor en diversas temáticas, ejes o líneas de acción, pues ello les permite identificarse dentro del amplio y diverso campo de intervención social.

Para la división de las organizaciones juveniles también se tomará en cuenta la anterior Directiva mencionada, donde clasifica a las organizaciones en siete grupos:

> Organizaciones de estudiantes (escolar, universitario, tecnológico, artístico o pedagógico), organizaciones de voluntariado, organizaciones de redes comunitarias o colectivos, organizaciones territoriales, organización de trabajadores (sindicatos), organización de pueblos indígenas u originarios (afrodescendientes, andinos y amazónicos), otros. (Resolución de Secretaría General N.° 167-2019-MINEDU, 2019, p. 10)

A nivel local, la Red Metropolitana divide a las organizaciones juveniles en ocho diversos grupos, los cuales son:

> Colectivo o agrupación juvenil; espacios institucionales de participación juvenil; federación de estudiantes, centro federado o centro de estudiantes; organización juvenil de estudiantil de educación superior; organización juvenil estudiantil de educación básica; organización juvenil social de base; organización juvenil tipo red, conformada por nodos y/o secciones; sección juvenil de asociación civil, gremial u organización social. (Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles, s. f.-b)

2.2.4.3. Gestión del conocimiento en organizaciones juveniles.

Teniendo en cuenta la gestión del conocimiento es necesario rescatar que existen investigaciones sobre la población a la cual nos dirigimos, las organizaciones juveniles.

De acuerdo con Gutiérrez Bonilla (2011) el generar conocimiento no solo implica ser riguroso con el manejo de técnicas o procesos, sino también es importante hacer uso de mecanismos de apoyo y sinergia donde las acciones se ponen en juego.

Para estudiar a los jóvenes es necesario tener en consideración el contexto en el que se desenvuelven, puesto que ello varía mucho las condiciones, necesidades y aspiraciones que tienen. En la actualidad se puede leer cómo la juventud tiene otro contexto, buscando hoy en día generar una identidad propia a tener una expropiada heredada conocida como identidad de clase (Duarte Quapper, 2011). Asimismo, el mismo autor señala que las organizaciones tienen diversas características debido a que sus miembros poseen diversas culturas o razas, tomando en cuenta estas diferencias hace que cada organización sea única, por lo que será de importancia estudiar su gestión del conocimiento para tener una visión objetiva de estas organizaciones en la realidad social.

Una organización juvenil se caracteriza principalmente por la reflexión sobre las actividades que realiza, por socializarlas y buscar innovar en los servicios que ofrecen, teniendo en cuenta aspectos cotidianos del día a día, el uso del pensamiento crítico, la ética, la justicia, entre otros. Por lo cual, sus integrantes tienen todos y cada uno de ellos la posibilidad de aportar conocimiento, y más aún si la temática es sobre juventudes. Con ello se entiende que en las organizaciones juveniles también se genera el conocimiento, y el uso que le den dependerá de la transformación social a la que apuntan los esfuerzos que realicen (Zarama, 2011).

2.2.4.4. Gestión de proyectos en organizaciones juveniles.

La participación de adolescentes y jóvenes en la gestión de proyectos se puede distinguir en 3 principales razones: la razón axiológicas o basadas en el valor social que significa poder participar de forma voluntaria en la toma de decisiones de su vida, la razón epistemológica con el

fin de alcanzar un mejor conocimiento válido, y la pragmática que buscará el cambio en las personas y la transformación de las realidades (Nirenberg et al., 2003, como se citó en Nirenberg, 2010)

En los últimos años hemos visto cómo los jóvenes han hecho prevalecer su denominación de actores sociales a través de diversas actividades comunitarias. Asimismo, esta participación se realiza en actividades y proyectos concretos, las cuales no solo incluyen mejoras sino también reclamos relacionados a su entorno (Caputo, 2003).

Si bien se describe un acercamiento de los jóvenes en los proyectos aún se encuentra una escasa bibliografía respecto a las organizaciones juveniles que realizan proyectos alineados a los ODS. No obstante, y paralelo a ello existen algunas instituciones que están buscando difundir la importancia del buen manejo de los proyectos alineados a la sustentabilidad e impacto social.

2.3. Definición de términos básicos

- Conocimiento explícito: conocimiento que se transmite de forma directa por medio de representaciones.
- Conocimiento tácito: conocimiento intuitivo que se transmite de manera indirecta y está relacionado al know how de la persona.
- Eficiencia del proyecto: relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo.
- Eficacia del proyecto: capacidad de alcanzar el efecto esperado tras una acción.
- Éxito del proyecto: cumplir las metas del director y equipo del proyecto.
- Gestión de proyectos: conjunto de prácticas o metodologías para planificar y dirigir los procesos de un proyecto.

- Impacto de proyecto: magnitud cuantitativa del cambio en el problema como resultado de la entrega de bienes o servicios.
- Proyectos alineados a los ODS: iniciativas gestionadas con inicio y fin que tiene como propósito generar un producto o servicio alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Organización juvenil de educación superior: Jóvenes agrupados en una organización, los cuales se caracterizan por estar estudiando en alguna institución de nivel superior, sea universidad, instituto u otros.
- Sostenibilidad: Capacidad de satisfacer una necesidad actual sin perjudicar que las generaciones futuras puedan satisfacer sus necesidades.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de la hipótesis principal y derivada

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.
- Existe una relación significativa entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.
- Existe una relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.

3.2 Variables y definición operacional

3.2.1 Variable 1: Gestión del conocimiento

Definición operacional:

Esta variable se evaluará mediante un cuestionario dirigido a los miembros de la organización que han participado en algún proyecto durante el periodo 2022 en función a sus tres dimensiones. D1: Creación de conocimiento, D2: Transferencia y Almacenamiento de conocimiento, y D3: Aplicación y Uso del conocimiento.

3.2.2 Variable 2: Gestión de Proyectos

Definición operacional:

Esta variable se evalúa con un cuestionario dirigido a los miembros de la organización que han participado en algún proyecto, en función a sus nueve dimensiones, D1: Gestión de la Integración, D2: Gestión del Alcance, D3: Gestión del Cronograma, D4: Gestión de Costos, D5: Gestión de Calidad, D6: Gestión de Recursos, D7: Gestión de Comunicaciones, D8: Gestión de Riesgos, D9: Gestión de Adquisiciones, D10: Gestión de Interesados.

3.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Gestión del conocimiento

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión del conocimiento	Creación de conocimiento	● Adquisición de información ● Diseminación de la información ● Interpretación compartida
	Transferencia y Almacenamiento de conocimiento	● Almacenamiento ● Transferencia
	Aplicación y Uso del conocimiento	● Trabajo en equipo ● Empowerment ● Promover el diálogo ● Establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje ● Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales ● Compromiso con el aprendizaje

Nota. Extraído de Guilló, J. T., y Fernández, M. G. (2009).

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Gestión de proyectos

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión de proyectos	Gestión de la Integración	● Gerente de proyectos ● Patrocinador ● Procedimientos claros
	Gestión del Alcance	● Objetivos y resultados ● Control de cambios ● Evaluación de resultados
	Gestión del Cronograma	● Programa de actividades ● Presupuesto
	Gestión de Costos	● Presupuesto y supervisión
	Gestión de Calidad	● Objetivos y resultados ● Lecciones aprendidas ● Indicadores de desempeño
	Gestión de Recursos	● Asignación de recursos ● Profesionales que gestionan ● proyectos.
	Gestión de Comunicaciones	● Planes de comunicación ● Acceso y plan de comunicación
	Gestión de Riesgos	● Identificación de riesgos
	Gestión de Adquisiciones	● Planes de adquisiciones ● Control de adquisiciones
	Gestión de Interesados	● Identificar interesados ● Monitorear el involucramiento de los interesados

Nota. Extraído de Palomino Salazar (2019)

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Diseño metodológico

4.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada ya que para Hernández Sampieri et al. (2014) el proceso investigativo científico responde a dos metas esenciales, los cuales son el generar conocimiento y teorías (manifestado como investigación básica) y la resolución de problemas (manifestado como investigación aplicada).

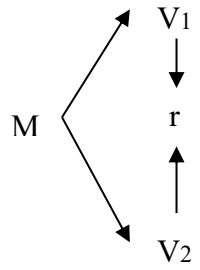
De la misma manera, Esteban Nieto (2018) menciona que existen dos tipos de investigación: aquella investigación conocida como básica y la investigación aplicada. La investigación básica se caracteriza por estudiar los fenómenos de la naturaleza, sociedad y del pensamiento y sirve de base a la investigación aplicada, la cual se orienta a la resolución de problemas que tiene el ser humano en su vida en la sociedad. Lo que se contrasta con Lozada, (2014), quien menciona que este tipo de proceso investigativo emplea el conocimiento que deriva de la investigación básica y la aplica en la sociedad con el objetivo de producir conocimiento.

4.1.2 Diseño de la investigación

Nuestro estudio posee un diseño no experimental - transversal - correlacional, ya que para los autores Hernández Sampieri et al. (2014) mencionan que el diseño no experimental es aquel diseño en el que no variamos de una manera intencional las variables que estamos estudiando, no tenemos un control ni mucho menos influimos directamente en ellas. Es transversal debido a la forma en que se recolectaron los datos, pues estos se recogieron en un momento determinado y único, y consideramos que sea correlacional ya que buscamos describir las relaciones entre dos o más variables en un momento concreto.

Figura 1

Diseño de la muestra y relación de variables



Nota: Donde la forma en que se estructura nos señala que M: muestra, V1: gestión del conocimiento, V2: gestión de proyectos, y la r: representa la relación entre las variables.

4.2 Diseño muestral

4.2.1 Población

De acuerdo con Vara Horna (2012), se define población a aquel grupo de personas u objetos que tienen propiedades en común, que se encuentran en un espacio o territorio determinado y están sujetos a variación con el tiempo; esta puede tener más de una población, todo depende de la complejidad y variedad de sus metas.

Por ello, en la investigación se ha determinado como población a los miembros de todas aquellas organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. De lo cual, de acuerdo con la actual Base de Datos de la Red Metropolitana de Organizaciones Juveniles para el periodo de estudio se obtuvo a 281 integrantes de las 24 organizaciones registradas.

Pero para poder tener un margen de precisión posteriormente a la ejecución del cuestionario piloto se considerarán criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: Miembros de organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022 que hayan sido parte de proyectos relacionados a los ODS.

Criterios de exclusión: Miembros de organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022 que no se hayan mantenido activos dentro de su organización.

4.2.2 Muestra

Una vez considerada la población es también necesario saber la muestra. De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2006) la muestra es definida como aquella secuencia de procesos que se toman como análisis en la distribución de cualidades concretas de la representación total de una población universo, realizado a través de la observación.

Por lo cual de acuerdo con Aguilar-Barojas (2005) para la presente investigación recurriremos a la fórmula del tamaño de la muestra de poblaciones infinitas.

Figura 2

Fórmula de la muestra de poblaciones infinitas

$$n = \frac{N Z^2 \quad pq}{d^2 \ (N - 1) + Z^2 \quad pq}$$

Nota: Teniendo en cuenta n = tamaño de la muestra, N = tamaño de la población, Z = valor calculado en las tablas del área de la curva normal, el cual se le conoce como confianza. Al seleccionar nosotras un nivel de confianza del 95% obtendremos un valor de Z = 1.96, p = probabilidad aproximada de aparición del objeto de análisis en la población objetivo, q = proporción aproximada de la población en mención que no presenta el fenómeno en estudio (1-

p), d = Error estándar de la estimación. Para el estudio se ha considerado un error de 5%. Tomado de “Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud” (p.336), por S. Aguilar-Barojas (2005), Salud en Tabasco, 11 (1-2).

Por lo tanto, el cálculo de la muestra para nuestro estudio será el siguiente:

$$n = \frac{281 \times (1.96)^2 \times (0.50 \times 0.50)}{(0.05)^2 \times (281 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50 \times 0.50)}$$

n = 163 integrantes de organizaciones juveniles de educación superior

4.2.3 Unidad de análisis

Miembros que hayan participado en un proyecto realizado por organizaciones juveniles alineadas a los ODS de Lima Metropolitana en el periodo de 2022.

4.3 Técnicas de recolección de datos

De acuerdo con lo expuesto por Hernández Sampieri et al. (2014), las técnicas de adquisición de datos son orientados a la cuantificación de las variables consideradas en la hipótesis.

a) Respecto a la variable gestión del conocimiento

Se recurrió a la técnica denominada encuesta que se realizó mediante el instrumento de cuestionario que miden las cuatro dimensiones de nuestra variable: creación, transferencia y almacenamiento, aplicación y uso del conocimiento. Se compone de 16 afirmaciones para su análisis teniendo como medida el modelo de valoración de Likert (siempre, 5; casi siempre, 4; a veces, 3; raras veces, 2; nunca, 1).

b) Respecto a la variable gestión de proyectos

Se utilizó la técnica denominada encuesta que se implementó a través de un instrumento de cuestionario que miden las diez dimensiones de nuestra variable: gestión de la integración, gestión del alcance, gestión del tiempo, gestión de costos, gestión de la calidad, gestión de recursos, gestión de comunicaciones, gestión de riesgos, gestión de adquisiciones, gestión de interesados. Se compone de 40 afirmaciones para su análisis teniendo como medida el método de escalamiento de Likert (siempre, 5; casi siempre, 4; a veces, 3; raras veces, 2; nunca, 1).

4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de información

Los instrumentos de la presente investigación se sometieron a un análisis factorial antes de ser aplicados. Esto se realizó por medio del recurso AMOS SPSS en donde se pudo verificar los dos modelos teóricos que se propusieron para la medición de las variables del estudio. Finalizada las etapas de encuestas se prosiguió con el análisis de los datos recopilados sobre la acerca de la opinión que poseen los miembros de las organizaciones juveniles en relación a las dos variables del estudio en mención.

Para lograr el análisis estadístico de los resultados se hizo uso del software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26, ya que nos permitió realizar el procesamiento y almacenamiento de datos por medio de diferentes tablas, siendo descriptivas como también cruzadas entre las dimensiones y variables, de este modo, se buscó optimizar la presentación de los resultados obtenidos a partir de las 163 encuestas.

Ese análisis se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial Con el propósito de determinar el nivel de relación existente entre las variables analizadas. Cada uno de los procedimientos que se ejecutaron se exponen a continuación: Sistematizar la base de datos que se extrajo del total de encuestas obtenidas a la muestra calculada para nuestra investigación, operacionalizar las

variables, generar diferentes tablas dinámicas y gráficos para el procesamiento de los resultados para finalmente realizar un mejor análisis de los datos.

Por último, se realizó un estudio correlacional por medio del coeficiente de Spearman, el que resulta ser una medida de correlación que se utiliza para analizar muestras que pueden ordenarse por rangos, usado frecuentemente por escalas de tipo Likert (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 322).

Tabla 3

Interpretación de los valores del coeficiente de correlación

Valor r	Interpretación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.90 a - 0.76	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 a - 0.51	Correlación negativa considerable
- 0.50 a - 0.26	Correlación negativa media
- 0.25 a - 0.11	Correlación negativa débil
- 0.10 a - 0.01	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Extraído de Hernández Sampieri et al., 2014, p. 305.

Para realizar la prueba de hipótesis se generó un contraste entre las hipótesis previamente formuladas. La hipótesis nula (Ho) será contrastada frente a la hipótesis de la investigación (Hi)

teniendo en consideración un nivel de significancia de 0.05 (95%). Si el valor de significancia obtenida es menor o igual que 0.05 se rechaza la hipótesis nula por lo cual se valida la hipótesis del estudio. Por el contrario, si el nivel de significancia es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula rechazando así la hipótesis de la investigación.

4.5 Aspectos éticos

Para este apartado hemos considerado el Código de ética de la investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2017) en la que considera siete aspectos importantes en cada investigación, estos son probidad, fiabilidad, equidad, honestidad, independencia, responsabilidad y respeto.

Y en el desarrollo de la investigación consideraremos como prioritario cuatro de los criterios anteriormente mencionados agregando uno de manera personal que tomamos en consideración.

Veracidad: Énfasis en buscar la verdad y manifestarlo en el actuar.

Imparcialidad: Actuar sin alguna preferencia o discriminación manteniendo el foco en la búsqueda de la verdad.

Transparencia: Las acciones o pasos que desarrollen en su investigación son auditables y verificables por cualquier miembro de la comunidad académica y científica.

Responsabilidad: El investigador asume sus actos derivados del desarrollo de su investigación, previniendo conductas indeseadas o tomando el control ante un efecto negativo.

Humildad: Mantener el estatus moral e intelectual sintiéndose orgullosos del trabajo realizado y manteniendo un respeto frente a la comunidad académico-científica.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

5.1.1. Validez del instrumento

Para este apartado hemos considerado realizar el análisis de confiabilidad con el fin de validar la precisión que tiene el instrumento utilizado en la investigación.

5.1.1.1. Análisis de confiabilidad.

La confiabilidad que se utilizó para el instrumento de la investigación fue determinado por el coeficiente Alpha de Cronbach, que según los autores Hernández Sampieri et al. (2014) es considerado una escala de uniformidad en los que solo se requiere una única administración del instrumento. Es utilizado frecuentemente en programas como SPSS y Minitab en los que solo se aplica la medición y se calcula el coeficiente para posteriormente interpretarse (p. 295).

Según George y Mallery existen 5 escalas para evaluar los valores de los coeficientes del alfa de Cronbach (como se cita en Frías-Navarro y Pascual Soler, 2012, p. 11).

Tabla 4

Interpretación de los valores del coeficiente de alfa de Cronbach

Valor	Interpretación
Coeficiente alfa >.90 a .95	Excelente
Coeficiente alfa > .80	Bueno
Coeficiente alfa > .70	Aceptable
Coeficiente alfa > .60	Cuestionable
Coeficiente alfa < .50	Inaceptable

Nota. Extraído de George y Mallery (2003), como se cita en Frías-Navarro y Pascual Soler, 2012, p. 11).

Seguidamente, se describe el análisis de confiabilidad realizado en una muestra de evaluación integrada por 163 miembros de organizaciones juveniles alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022 a través de la base de datos de Red Metropolitana de Organizaciones Juveniles.

Para la investigación se cuenta con el instrumento dividido en dos partes para el análisis de las variables gestión del conocimiento y gestión de proyectos, por lo cual, es pertinente evaluar cada parte del instrumento a fin de luego realizarlo de manera consolidada y detectar la solidez del instrumento individualmente.

a) Instrumento 1: Fiabilidad de cuestionario para medir la gestión de conocimiento

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.944	16

De las 163 personas encuestadas, el coeficiente Alfa de Cronbach generado en el SPSS es de 0.944, permitiendo así determinar que el formulario que cuantifica la variable gestión del conocimiento posee una muy alta consistencia interna.

Tabla 6

Estadísticos totales del elemento gestión del conocimiento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01. Dentro de la organización encuentro facilidades para generar nuevos conocimientos	58.94	94.954	0.723	0.941

P02. Estoy en constante búsqueda de información para el desarrollo de mis actividades	59.01	96.377	0.603	0.943
P03. Existen medios en los que puedo encontrar información de acuerdo con mi nivel de interés	59.03	95.240	0.657	0.942
P04. Existe un efecto multiplicador entre mis colegas que me permiten adquirir nuevos conocimientos	58.94	95.164	0.667	0.942
P05. Existe un almacenamiento apropiado del nuevo conocimiento adquirido por la organización en beneficio de sus miembros	59.21	93.454	0.705	0.941
P06. Se cuenta con guías que permiten orientarte en el almacenamiento de la información	59.38	94.793	0.589	0.944
P07. Puedo transmitir los conocimientos que he adquirido en la organización	58.98	93.290	0.733	0.940
P08. Es fácil compartir mis conocimientos a mis colegas	58.98	93.222	0.747	0.940
P09. La aplicación de nuevos conocimientos entre mis colegas ha servido para concretar proyectos en el que se han visto beneficiados la comunidad	58.90	93.706	0.752	0.940
P10. He aplicado mis conocimientos en áreas afines a mi especialidad en las que no tenía experiencia logrando un valor significativo para la organización	59.05	94.220	0.683	0.941
P11. Encuentro espacios de diálogo donde puedo compartir mis ideas e iniciativas	58.96	94.227	0.727	0.940
P12. La organización me brinda sistemas en los que puedo capturar y compartir el aprendizaje	59.00	96.185	0.658	0.942
P13. La experiencia personal de los	59.06	93.892	0.712	0.941

miembros ha sido debidamente sistematizada en provecho de la organización				
P14. Los departamentos o áreas de mi organización cooperan entre sí generando mayor conocimiento a la organización	59.05	94.652	0.699	0.941
P15. Existen iniciativas de colaboración grupal en la que puedo poner en práctica mis conocimientos	58.98	94.333	0.723	0.940
P16. Dentro de la organización cuento con espacios en los que mis habilidades personales están orientadas a la creación de productos y procesos completamente nuevos que le aportan valor agregado	59.07	92.451	0.787	0.939

Nota. Extraído de SPSS 26.

Tal y como se observa en la tabla, el instrumento usado para la variable gestión del conocimiento presenta una consistencia interna, esto debido a que en caso se elimine algún ítem, el coeficiente Alfa de Cronbach no sufre significativas modificaciones.

b) Instrumento 2: Fiabilidad de cuestionario para medir la gestión de proyectos

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	40

De las 163 personas encuestadas, el coeficiente Alfa de Cronbach que nos arroja la herramienta SPSS es de 0.973, permitiendo así concluir que el cuestionario que mide la variable gestión de proyectos posee una muy alta confiabilidad.

Tabla 8

Estadísticos totales del elemento gestión de proyectos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P17. Encuentro un director de proyecto asignado a cada proyecto	151.92	682.950	0.539	0.973
P18. Identifico quiénes son los patrocinadores del proyecto	152.10	683.650	0.535	0.973
P19. Encuentro procedimientos claros al momento de realizar la documentación necesaria del proyecto	152.13	677.434	0.641	0.972
P20. La selección y aprobación del proyecto es juicioso basado en el Project Charter	152.23	672.781	0.707	0.972
P21. Identifico mi alcance al inicio del proyecto	152.09	681.894	0.634	0.972
P22. Encuentro las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado	152.13	683.031	0.621	0.972
P23. Encuentro un control eficaz de cambios	152.20	682.369	0.602	0.972
P24. Al final del proyecto se evalúan los resultados en relación del alcance	152.09	674.664	0.725	0.972
P25. El proyecto cuenta con un programa de actividades establecido	151.90	678.916	0.668	0.972
P26. El programa de actividades se actualiza en el curso del proyecto	152.01	681.438	0.579	0.972
P27. El programa de actividades es del conocimiento del equipo de proyecto	151.96	679.369	0.667	0.972

P28. Existe una demora en las actividades que motiva a que aumenten los costos del proyecto	152.39	685.512	0.437	0.973
P29. En el inicio del proyecto se determina los costos a incurrir	152.02	677.827	0.664	0.972
P30. El proyecto cuenta con un presupuesto ajustado	152.31	682.856	0.509	0.973
P31. El presupuesto se supervisa en el transcurso del proyecto	152.11	675.790	0.649	0.972
P32. Al finalizar el proyecto se genera un reporte de seguimiento de los costos incurridos	152.02	677.333	0.675	0.972
P33. Las lecciones aprendidas se registran para su uso posterior	151.98	679.512	0.622	0.972
P34. El proyecto es supervisado por medio de indicadores de desempeño	152.20	676.681	0.673	0.972
P35. Al final de los proyectos se evalúan los resultados en relación de la calidad	152.16	673.641	0.737	0.972
P36. El proyecto tiene sus entregas definidas en relación con la calidad	152.10	673.909	0.754	0.972
P37. La organización cuenta con asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos	152.04	673.567	0.734	0.972
P38. La organización apoya con los recursos al equipo de proyecto	152.05	672.985	0.741	0.972
P39. El equipo de proyecto es designado al inicio del mismo	151.98	677.802	0.662	0.972
P40. El equipo de proyecto tiene formación en gestión de proyectos	152.18	669.085	0.782	0.972
P41. Los proyectos tienen un Plan de Comunicación	152.13	671.451	0.728	0.972
P42. El Plan de Comunicación se encuentra disponible para los miembros del proyecto	152.21	669.277	0.709	0.972

P43. Existe un monitoreo de las comunicaciones durante el desarrollo del proyecto	152.19	670.748	0.716	0.972
P44. Las comunicaciones del proyecto se orientan de manera efectiva por el Plan de Comunicación	152.15	669.995	0.751	0.972
P45. Puedo identificar los riesgos al inicio del proyecto	152.29	674.132	0.680	0.972
P46. Se cuenta con un plan de gestión de riesgos del proyecto	152.37	669.075	0.747	0.972
P47. Realizo un adecuado seguimiento a los riesgos identificados	152.32	670.972	0.705	0.972
P48. Se gestiona una respuesta a los riesgos identificados en el proyecto	152.31	666.476	0.779	0.972
P49. Encuentro un procedimiento para controlar las adquisiciones	152.37	671.185	0.706	0.972
P50. Los proyectos cuentan con un plan de adquisiciones	152.43	670.765	0.695	0.972
P51. Se realizan actualizaciones de la documentación de las adquisiciones	152.33	669.445	0.680	0.972
P52. Se realizan actualizaciones de los activos de la organización	152.18	669.579	0.742	0.972
P53. Se cuenta con un plan de involucramiento de interesados	152.18	669.410	0.717	0.972
P54. Se planifica el involucramiento de los interesados	152.26	672.217	0.726	0.972
P55. Se gestiona la participación de los interesados	152.13	671.229	0.732	0.972
P56. Existe un monitoreo de involucramiento de interesados	152.22	669.544	0.736	0.972

Nota. Extraído de SPSS 26.

Como se muestra en la tabla, el instrumento aplicado para la variable gestión del conocimiento evidencia una adecuada consistencia interna, ya que la eliminación de cualquier ítem no genera variaciones significativas en el coeficiente Alfa de Cronbach.

c) Instrumento 3: Fiabilidad de cuestionario para medir la gestión de conocimientos y la gestión de proyectos

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	56

Del total de encuestados siendo 163 casos estudiados y válidos, el coeficiente Alfa de Cronbach que indica el SPSS es de 0.978, lo que llegar a la conclusión de que el cuestionario que mide las variables de gestión de conocimiento y gestión de proyectos es altamente confiable.

Tabla 10

Estadísticos totales del elemento gestión de conocimiento y gestión de proyectos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01. Dentro de la organización encuentro facilidades para generar nuevos conocimientos	215.01	1196.772	0.670	0.978
P02. Estoy en constante búsqueda de información para el desarrollo de mis actividades	215.07	1202.607	0.543	0.978
P03. Existen medios en los que puedo encontrar información de acuerdo con mi nivel de interés	215.09	1196.936	0.626	0.978

P04. Existe un efecto multiplicador entre mis colegas que me permiten adquirir nuevos conocimientos	215.01	1198.759	0.599	0.978
P05. Existe un almacenamiento apropiado del nuevo conocimiento adquirido por la organización en beneficio de sus miembros	215.28	1194.707	0.611	0.978
P06. Se cuenta con guías que permiten orientarte en el almacenamiento de la información	215.44	1194.816	0.577	0.978
P07. Puedo transmitir los conocimientos que he adquirido en la organización	215.04	1195.436	0.614	0.978
P08. Es fácil compartir mis conocimientos a mis colegas	215.04	1193.567	0.652	0.978
P09. La aplicación de nuevos conocimientos entre mis colegas ha servido para concretar proyectos en el que se han visto beneficiados la comunidad	214.96	1193.517	0.682	0.977
P10. He aplicado mis conocimientos en áreas afines a mi especialidad en las que no tenía experiencia logrando un valor significativo para la organización	215.11	1197.445	0.586	0.978
P11. Encuentro espacios de diálogo donde puedo compartir mis ideas e iniciativas	215.02	1196.932	0.630	0.978
P12. La organización me brinda sistemas en los que puedo capturar y compartir el aprendizaje	215.06	1203.910	0.554	0.978
P13. La experiencia personal de los miembros ha sido debidamente sistematizada en provecho de la organización	215.12	1192.079	0.682	0.977
P14. Los departamentos o áreas de mi organización cooperan entre sí generando mayor conocimiento a	215.11	1194.445	0.673	0.977

la organización				
P15. Existen iniciativas de colaboración grupal en la que puedo poner en práctica mis conocimientos	215.04	1198.171	0.612	0.978
P16. Dentro de la organización cuento con espacios en los que mis habilidades personales están orientadas a la creación de productos y procesos completamente nuevos que le aportan valor agregado	215.13	1187.969	0.737	0.977
P17. Encuentro un director de proyecto asignado a cada proyecto	214.89	1197.679	0.574	0.978
P18. Identifico quiénes son los patrocinadores del proyecto	215.07	1199.155	0.561	0.978
P19. Encuentro procedimientos claros al momento de realizar la documentación necesaria del proyecto	215.10	1190.089	0.679	0.977
P20. La selección y aprobación del proyecto es juicioso basado en el Project Charter	215.20	1185.998	0.713	0.977
P21. Identifico mi alcance al inicio del proyecto	215.06	1196.522	0.668	0.978
P22. Encuentro las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado	215.10	1197.662	0.662	0.978
P23. Encuentro un control eficaz de cambios	215.17	1197.522	0.628	0.978
P24. Al final del proyecto se evalúan los resultados en relación del alcance	215.06	1188.144	0.736	0.977
P25. El proyecto cuenta con un programa de actividades establecido	214.87	1194.273	0.671	0.977
P26. El programa de actividades se	214.98	1196.049	0.608	0.978

actualiza en el curso del proyecto				
P27. El programa de actividades es del conocimiento del equipo de proyecto	214.93	1193.705	0.691	0.977
P28. Existe una demora en las actividades que motiva a que aumenten los costos del proyecto	215.36	1203.973	0.428	0.978
P29. En el inicio del proyecto se determina los costos a incurrir	214.99	1192.660	0.670	0.977
P30. El proyecto cuenta con un presupuesto ajustado	215.28	1199.152	0.518	0.978
P31. El presupuesto se supervisa en el transcurso del proyecto	215.08	1191.099	0.637	0.978
P32. Al finalizar el proyecto se genera un reporte de seguimiento de los costos incurridos	214.99	1192.809	0.668	0.977
P33. Las lecciones aprendidas se registran para su uso posterior	214.95	1194.430	0.635	0.978
P34. El proyecto es supervisado por medio de indicadores de desempeño	215.17	1191.230	0.678	0.977
P35. Al final del proyecto se evalúan los resultados en relación de la calidad	215.13	1187.027	0.743	0.977
P36. El proyecto tiene sus entregas definidas en relación con la calidad	215.07	1188.316	0.745	0.977
P37. La organización cuenta con asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos	215.01	1189.290	0.703	0.977
P38. La organización apoya con los recursos al equipo de proyecto	215.02	1185.956	0.751	0.977
P39. El equipo de proyecto es	214.94	1192.818	0.665	0.977

designado al inicio del mismo				
P40. El equipo de proyecto tiene formación en gestión de proyectos	215.15	1182.842	0.760	0.977
P41. Los proyectos tienen un Plan de Comunicación	215.10	1185.872	0.708	0.977
P42. El Plan de Comunicación se encuentra disponible para los miembros del proyecto	215.18	1183.579	0.683	0.977
P43. Existe un monitoreo de las comunicaciones durante el desarrollo del proyecto	215.16	1185.221	0.693	0.977
P44. Las comunicaciones del proyecto se orientan de manera efectiva por el Plan de Comunicación	215.12	1183.713	0.735	0.977
P45. Puedo identificar los riesgos al inicio del proyecto	215.26	1189.946	0.653	0.978
P46. Se cuenta con un plan de gestión de riesgos del proyecto	215.34	1184.178	0.706	0.977
P47. Realizo un adecuado seguimiento a los riesgos identificados	215.29	1187.095	0.660	0.978
P48. Se gestiona una respuesta a los riesgos identificados en el proyecto	215.28	1181.327	0.731	0.977
P49. Encuentro un procedimiento para controlar las adquisiciones	215.34	1187.398	0.660	0.978
P50. Los proyectos cuentan con un plan de adquisiciones	215.40	1187.278	0.644	0.978
P51. Se realizan actualizaciones de la documentación de las adquisiciones	215.30	1185.668	0.630	0.978
P52. Se realizan actualizaciones de los activos de la organización	215.15	1185.941	0.686	0.977

P53. Se cuenta con un plan de involucramiento de interesados	215.15	1182.958	0.702	0.977
P54. Se planifica el involucramiento de los interesados	215.23	1186.806	0.707	0.977
P55. Se gestiona la participación de los interesados	215.10	1184.921	0.723	0.977
P56. Existe un monitoreo de involucramiento de interesados	215.19	1184.093	0.706	0.977

Nota. Extraído de SPSS 26.

Con el resultado de los valores de los 56 ítems de manera agrupada en un único instrumento, se observa que presenta congruencia interna, esto debido a que en caso se elimine alguno de los ítems del cuestionario el coeficiente de Alfa de Cronbach no presenta alteraciones relevantes.

De la evaluación realizada a ambos instrumentos, tanto de manera individual en función a cada variable, como también de manera conjunta se puede observar que existe una alta confiabilidad, por lo cual es idóneo para su aplicación en la muestra.

5.1.1.2. Análisis de validez.

Se optó por el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la Prueba de Esfericidad de Bartlett ya que la validez del constructo se identificó a través del análisis factorial de los ítems. Terminando el análisis de manera independiente de los instrumentos es que se procederá a realizar el análisis de la evaluación de las preguntas totales.

KMO y prueba de esfericidad de Bartlett

Este resultado se visualiza en una tabla donde las dos pruebas indican la idoneidad que tienen los datos para la determinación de estructuras.

- **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)**: Esta medida es un estadístico que nos permite conocer la porción de variabilidad respecto a las variables de estudio. Se considera un valor alto si es cercano a 1, lo que nos indica que el análisis factorial resultante es muy útil para la investigación. Por el contrario, si el valor obtenido es menor a 0.50 nos indica que los resultados del análisis factorial no son muy útiles para el estudio (IBM, 2024b).

Tabla 11

Interpretación de los valores del estadístico KMO

Valor	Interpretación
1,00 >= KMO > 0,90	Excelentes
0,90 >= KMO > 0,80	Buenos
0,80 >= KMO > 0,70	Aceptables
0,70 >= KMO > 0,60	Mediocres
0,60 >= KMO > 0,50	Malos
0,50 >= KMO > 0,00	Muy malos

Nota. Criterios de valoración propuestos por Kaiser (1974) como se cita en Frías-Navarro y Pascual Soler (2012, p. 53).

- **Prueba de esfericidad de Bartlett:** Esta prueba verifica la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad, lo que implicaría que las variables no relacionadas no son apropiadas para identificar las estructuras. Un valor inferior a 0.05 en el nivel de significación sugiere que el análisis factorial será adecuado para los datos (IBM, 2024b).
- De acuerdo con Solis señala que, si la matriz de correlaciones fuese igual que la matriz de identidad no existiría correlación entre las variables, generando así que no se pueda ejecutar un análisis factorial. Por ello, el test de esfericidad de Bartlett permite que se

realice la comparación entre las matrices. Simbólicamente estaría representado de la siguiente manera, si se considera que H0: R = I ⇔ |R| = 1, entonces la hipótesis planteada sería H0: |R| = 1 vs H1: |R| 6= 1, por lo cual la hipótesis alternativa da por sentado que el determinante de R es distinto de uno. En caso la determinante sea próxima a cero indicaría que una o más variables se expresan como una combinación lineal de las diferentes variables. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula H0 sería señal de una presencia de correlación entre las variables y daría sentido al análisis factorial (como se cita en Santos Sánchez, 2017, p. 19).

Con lo descrito anteriormente se procederá a realizar el análisis de validez de los instrumentos de manera individual para posteriormente realizar la validez del cuestionario del instrumento agrupado.

a) Instrumento 1: Validez de cuestionario para medir la gestión de conocimiento

Para realizar la validez del instrumento se procederá a analizar la correlación de los 16 ítems de la variable para poder determinar si es válido continuar aplicándolo en la investigación.

Tabla 12

Validez del cuestionario para medir la gestión del conocimiento

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.927
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1738.361
	Gl	120
	Sig.	0.000

Respecto a la tabla, la medida de Kaiser, Meyer, Olkin del muestreo tiene un resultado de 0.927, por lo que de acuerdo con la teoría anteriormente mencionada al ser mayor que 0.5 el

valor resultante es adecuado proseguir revisando los ítems que conforman el instrumento. Adicionalmente, la prueba de esfericidad de Bartlett nos indica el nivel de dependencia que tienen los ítems respecto a una sola dimensión, como también determinar si estos presentan asociaciones entre sí, teniendo en consideración que su significancia debe ser menor a 0.05. Para el presente análisis se cuenta con un nivel de significancia del 0.00 lo que nos lleva a concluir que no existe correlación con la matriz identidad del instrumento analizado, generando así la validez del instrumento.

Varianza total explicada

Del mismo modo para analizar la validez es que se hará uso del Análisis de Componentes Principales, este permite combinar linealmente las variables registradas. El componente inicial que se genera acumula una mayor cantidad porcentual de la varianza obtenida de la muestra. El segundo componente presenta la siguiente cantidad más alta de la varianza, teniendo en consideración que esta no presenta correlación alguna con el primer componente. En caso de que los resultados del análisis mediante el programa SPSS respecto al primer componente sean superiores al 20% se asumirá que existe unicidad de componentes en la dimensión, debido a que a mayor valor significa mayor unicidad para poder medir la variable gestión del conocimiento.

Tabla 13

Varianza total explicada de la Gestión del Conocimiento

Componente	**Autovalores iniciales**			**Sumas de cargas al cuadrado de la extracción**		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8.791	54.944	54.944	8.791	54.944	54.944
2	1.093	6.834	61.777	1.093	6.834	61.777
3	1.005	6.283	68.060	1.005	6.283	68.060

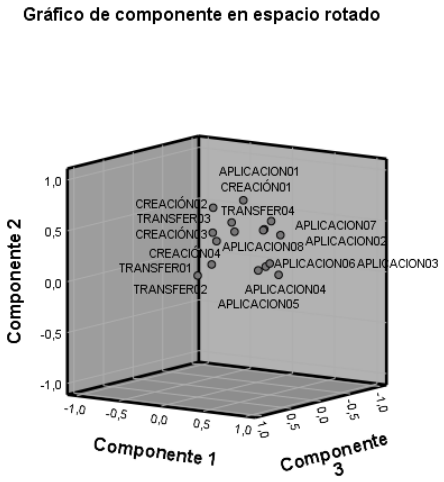
4	0.840	5.253	73.313
5	0.576	3.599	76.912
6	0.536	3.349	80.261
7	0.458	2.860	83.122
8	0.429	2.683	85.805
9	0.410	2.565	88.370
10	0.363	2.268	90.638
11	0.341	2.131	92.769
12	0.301	1.884	94.653
13	0.276	1.727	96.381
14	0.231	1.446	97.827
15	0.197	1.234	99.061
16	0.150	0.939	100.000

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales.

El resultado del test denota que solo un componente o factor es capaz de explicar el 54.944% del total de la varianza de la primera variable gestión de conocimiento. También se puede observar que el valor principal, el cual es resultante de la suma de cargas, es de 8.791. Con ello se concluye que todos los ítems del instrumento evalúan una única dimensión, generando así que exista consistencia interna.

Figura 3

Gráfico de componentes de la Gestión del Conocimiento



Nota. Extraído de SPSS 26.

Existen diferentes métodos de rotación para el análisis factorial. El considerado para el presente estudio fue el método varimax, puesto que este método de rotación permite minimizar el número de variables que tienen altas cargas en cada uno de los factores, simplificando su interpretación. Posteriormente se utilizó el gráfico de solución girada que muestra las matrices de correlaciones tanto en factor, estructura y patrón (IBM, 2024a).

De acuerdo con López-Roldán y Fachelli (2015) los gráficos factoriales sirven para proyectar los componentes sobre el plano de coordenadas y así conocer la relación con cada una de ellas. Asimismo, se busca identificar los grupos de variables que se forman teniendo en cuenta su carga apareciendo de mayor a menor en los ejes.

Por lo cual, de la figura 3 se ve que todos los ítems están cerca del eje de las tres dimensiones en mención, presentando la agrupación en un solo factor o lo que se traduce a unicidad en el instrumento. Se concluye por lo tanto que del instrumento destinado para gestión

del conocimiento posee una excelente validez y es de utilidad para aplicarlo a la totalidad de la muestra del estudio

b) Instrumento 2: Validez de cuestionario para medir la gestión de proyectos

Para realizar la validez del segundo instrumento se procederá a analizar la correlación de los 40 ítems de la variable gestión de proyectos para determinar si es válido continuar aplicándolo en el estudio.

Tabla 14

Validez del cuestionario para medir la gestión de proyectos

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.944
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	5616.852
	gl	780
	Sig.	0.000

La medida de KMO resultante es de 0.944, por lo que de acuerdo con la teoría anteriormente mencionada al ser mayor que 0.5 el valor resultante es conveniente para seguir evaluando los ítems. Adicionalmente, el test de esfericidad de Bartlett es menor a 0.05 puesto que su nivel de significancia es del 0.00, concluyendo que no existe correlación con la matriz identidad del instrumento analizado presentando validez para el estudio.

Tabla 15

Varianza total explicada de la Gestión de Proyectos

Componente	**Autovalores iniciales**			**Sumas de cargas al cuadrado de la extracción**		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado

1	19.619	49.047	49.047	19.619	49.047	49.047
2	2.633	6.582	55.630	2.633	6.582	55.630
3	1.763	4.407	60.037	1.763	4.407	60.037
4	1.537	3.843	63.880	1.537	3.843	63.880
5	1.347	3.367	67.247	1.347	3.367	67.247
6	1.081	2.703	69.950	1.081	2.703	69.950
7	1.000	2.501	72.450	1.000	2.501	72.450
8	0.916	2.290	74.740			
9	0.796	1.991	76.731			
10	0.771	1.928	78.659			
11	0.645	1.611	80.271			
12	0.617	1.542	81.812			
13	0.544	1.360	83.172			
14	0.522	1.305	84.478			
15	0.500	1.250	85.728			
16	0.453	1.134	86.862			
17	0.417	1.044	87.905			
18	0.389	0.972	88.877			
19	0.363	0.908	89.785			
20	0.355	0.887	90.672			
21	0.324	0.810	91.483			
22	0.293	0.733	92.216			
23	0.285	0.711	92.928			
24	0.274	0.684	93.612			
25	0.256	0.640	94.252			
26	0.238	0.596	94.848			
27	0.230	0.576	95.424			

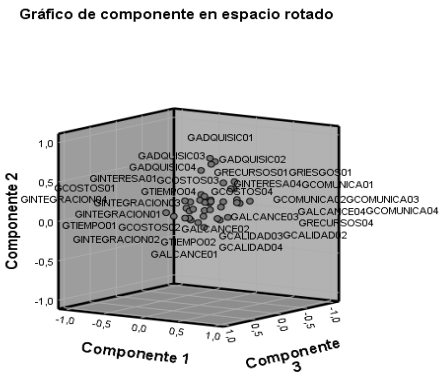
28	0.212	0.530	95.954
29	0.205	0.513	96.467
30	0.183	0.459	96.925
31	0.165	0.412	97.337
32	0.149	0.373	97.710
33	0.144	0.361	98.071
34	0.140	0.351	98.422
35	0.129	0.323	98.745
36	0.118	0.294	99.039
37	0.114	0.286	99.325
38	0.099	0.249	99.574
39	0.095	0.236	99.810
40	0.076	0.190	100.000

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales.

De la misma manera el resultado del test denota que solo un componente o factor es idóneo para argumentar el 49.047% del total de la varianza de la variable gestión de proyectos. También se puede observar que el valor principal, el cual es resultante de la suma de cargas, es de 19.619. Por lo tanto, todos los ítems del instrumento están evaluando una sola dimensión, generando así que exista consistencia interna.

Figura 4

Gráfico de componentes de la Gestión de Proyectos



Nota. Extraído de SPSS 26.

De la misma manera del gráfico se ve que todos los ítems están cerca del centro de las tres dimensiones, presentando la agrupación en un solo factor. Se concluye por lo tanto que el instrumento destinado para gestión de proyectos posee una excelente validez y es de utilidad para aplicarlo a la totalidad de la muestra de la investigación.

c) Instrumento 3: Validez de la totalidad del instrumento

Para realizar la validez del total del instrumento se procederá a analizar la correlación de los 56 ítems de ambas variables para poder determinar si es válido continuar aplicándolo en la investigación.

Tabla 16

Validez del instrumento en su totalidad

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.936
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8080.532
	gl	1540
	Sig.	0.000

La medida de KMO resultante es de 0.936, lo que refleja que es bueno para seguir analizando los ítems. Adicionalmente, el test de esfericidad de Bartlett tiene un nivel de significancia del 0.00, concluyendo que no existe correlación con la matriz identidad del instrumento analizado presentando validez para el estudio.

Tabla 17

Varianza del instrumento en su totalidad

Componente	**Autovalores iniciales**			**Sumas de cargas al cuadrado de la extracción**		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	25.599	45.712	45.712	25.599	45.712	45.712
2	4.119	7.355	53.067	4.119	7.355	53.067
3	2.014	3.597	56.664	2.014	3.597	56.664
4	1.753	3.131	59.795	1.753	3.131	59.795
5	1.580	2.821	62.616	1.580	2.821	62.616
6	1.378	2.461	65.076	1.378	2.461	65.076
7	1.218	2.175	67.252	1.218	2.175	67.252
8	1.154	2.061	69.312	1.154	2.061	69.312
9	1.066	1.904	71.216	1.066	1.904	71.216
10	0.999	1.784	73.000			
11	0.942	1.682	74.683			
12	0.862	1.540	76.223			
13	0.794	1.418	77.641			
14	0.754	1.346	78.987			
15	0.719	1.283	80.270			
16	0.708	1.265	81.535			

17	0.658	1.176	82.711
18	0.614	1.096	83.807
19	0.550	0.982	84.789
20	0.529	0.945	85.735
21	0.515	0.919	86.654
22	0.461	0.822	87.476
23	0.437	0.781	88.257
24	0.407	0.726	88.983
25	0.383	0.684	89.667
26	0.374	0.667	90.335
27	0.336	0.601	90.935
28	0.332	0.593	91.528
29	0.317	0.565	92.093
30	0.299	0.534	92.627
31	0.293	0.523	93.150
32	0.272	0.485	93.635
33	0.252	0.451	94.086
34	0.244	0.436	94.522
35	0.234	0.419	94.941
36	0.233	0.416	95.357
37	0.222	0.397	95.753
38	0.218	0.389	96.143
39	0.199	0.355	96.498
40	0.188	0.336	96.834
41	0.170	0.304	97.138
42	0.160	0.285	97.423
43	0.153	0.274	97.697

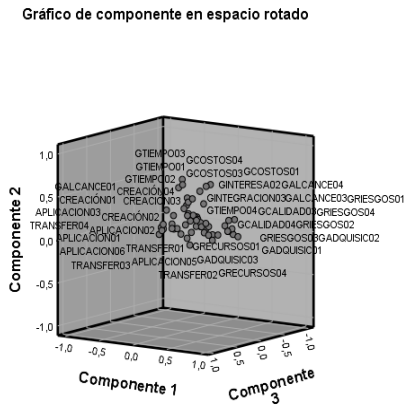
44	0.149	0.266	97.962
45	0.135	0.240	98.203
46	0.126	0.225	98.428
47	0.122	0.218	98.645
48	0.111	0.199	98.844
49	0.106	0.189	99.034
50	0.104	0.185	99.219
51	0.092	0.164	99.383
52	0.082	0.147	99.530
53	0.079	0.141	99.671
54	0.065	0.115	99.786
55	0.064	0.114	99.900
56	0.056	0.100	100.000

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales.

De la tabla se observa que el primer componente nos explica el 45.712% del total de la varianza de todos los ítems. El valor principal es igual a 25.599. Se concluye que se evidencia uniformidad al interior del instrumento.

Figura 5

Gráfico de componentes en su totalidad



Nota. Extraído de SPSS 26.

De la figura 5 se observa que todos los ítems están en el centro de las tres dimensiones, lo que refleja unicidad instrumental, es decir, tienen un fuerte vínculo entre sí para medir la variable gestión de conocimientos con la gestión de proyectos.

Resultado final

Después de la evaluación por los diferentes estadísticos y pruebas de KMO y esfericidad de Bartlett se concluye que el instrumento de la investigación posee una excelente validez, lo cual permite que nuestra investigación pueda hacer uso del instrumento.

5.1.2. Resultados de la variable gestión del conocimiento

5.1.2.1. Sobre la Dimensión Creación de conocimiento.

Tabla 18

Frecuencia de miembros que encuentran facilidades para generar nuevos conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	3	1.8	1.8	3.1
A veces	30	18.4	18.4	21.5

Casi siempre	82	50.3	50.3	71.8
Siempre	46	28.2	28.2	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 6

Percepción sobre la facilidad para generar nuevos conocimientos



En la Tabla 18 y la Figura 6 se observa que el 50.31% de los miembros de organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible indicó que en sus organizaciones encuentran facilidades para generar nuevos conocimientos casi siempre, seguido por un 28.22% que señaló que esto ocurre siempre, y un 18.4% señaló que ocurre a veces. Un porcentaje menor, el 1.84%, opinó que raras veces encuentran facilidades para generar nuevos conocimientos, mientras que un 1.23% expresó que nunca ocurre.

Tabla 19

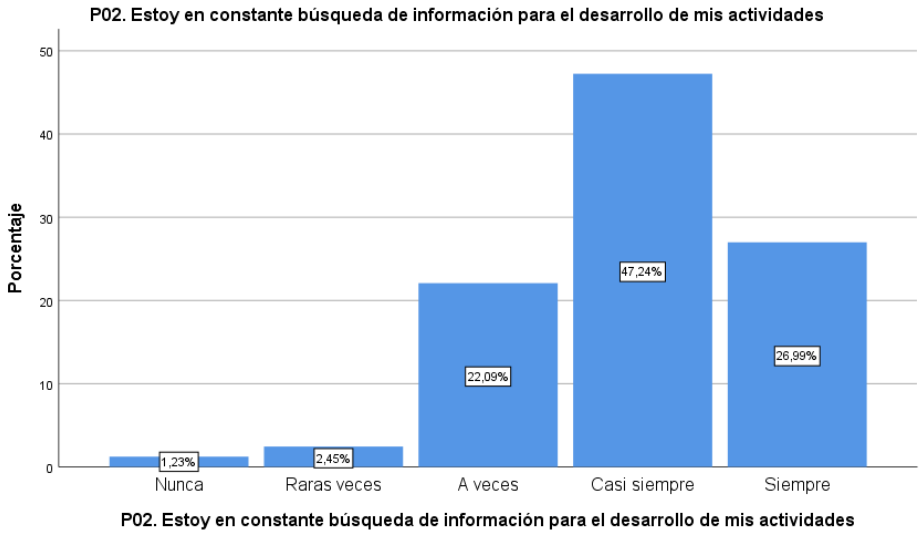
Frecuencia de la constancia en la búsqueda de información para desarrollar actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	4	2.5	2.5	3.7
A veces	36	22.1	22.1	25.8
Casi siempre	77	47.2	47.2	73.0
Siempre	44	27.0	27.0	100.0

Total	163	100.0	100.0

Figura 7

Percepción de la constancia en la búsqueda de información para desarrollar actividades



En la Tabla 19 y Figura 7 se evidencia que, del total de encuestados, el 47.24% indicó que están en constante búsqueda de información para desarrollar sus actividades casi siempre, seguido por un 26.99% que respondió siempre, y un 22.09% que eligió a veces. Solo un 2.45% consideró que raras veces están en constante búsqueda de información, mientras que el 1.23% opinó que nunca.

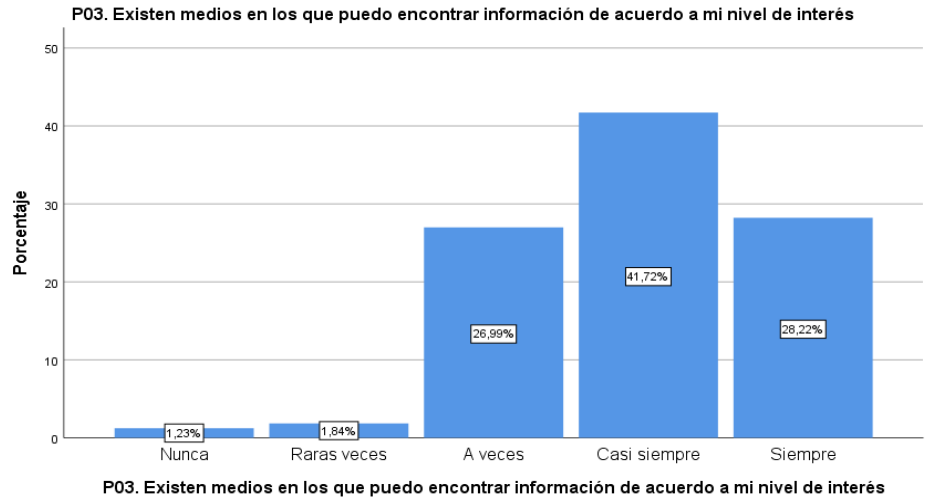
Tabla 20

Frecuencia de existencia de medios para encontrar información respecto al nivel de interés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	3	1.8	1.8	3.1
A veces	44	27.0	27.0	30.1
Casi siempre	68	41.7	41.7	71.8
Siempre	46	28.2	28.2	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 8

Percepción de la existencia de medios para encontrar información respecto al nivel de interés



En la Tabla 20 y Figura 8 se refleja que el 41.72% del total de encuestados indicó que existen medios en los que pueden encontrar información acorde a sus intereses casi siempre. Asimismo, el 28.22% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 26.99% indicó que sucede a veces. Solo un 1.84% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 1.23% respondió que nunca sucede.

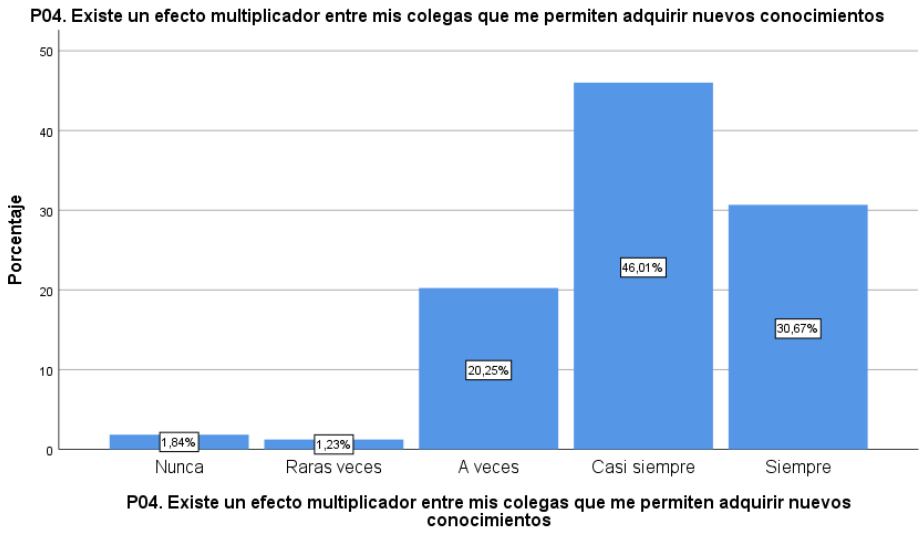
Tabla 21

Frecuencia sobre la existencia de un efecto multiplicador para adquirir nuevos conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	2	1.2	1.2	3.1
A veces	33	20.2	20.2	23.3
Casi siempre	75	46.0	46.0	69.3
Siempre	50	30.7	30.7	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 9

Percepción sobre la existencia del efecto multiplicador para adquirir nuevos conocimientos



En la Tabla 21 y Figura 9 se destaca la distribución de las respuestas sobre la existencia de un efecto multiplicador entre los miembros de las organizaciones juveniles para adquirir nuevos conocimientos. Del total de encuestados, el 46.01% indicó que existe un efecto multiplicador casi siempre, seguido por un 30.67% que marcó siempre y un 20.25% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 1.84% opinó que el efecto multiplicador nunca sucede, y solo un 1.23% señaló que raras veces ocurre.

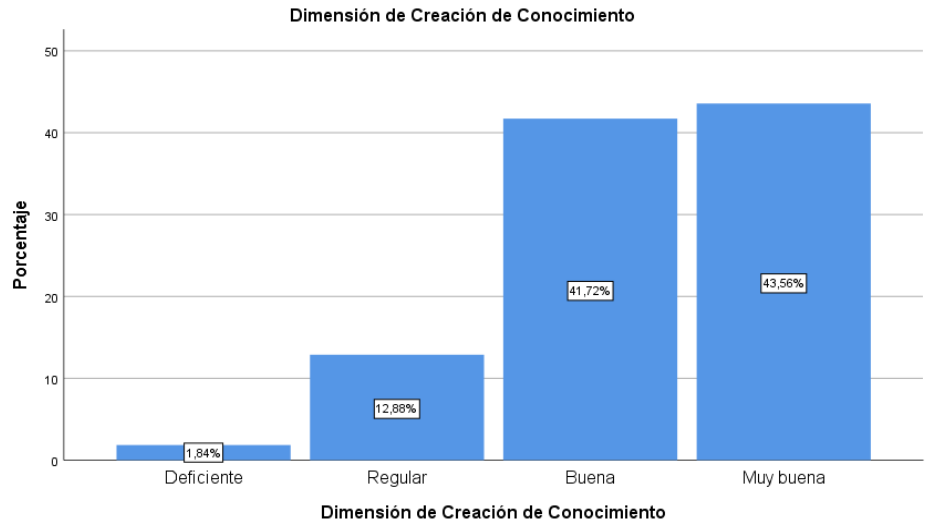
Tabla 22

Frecuencia del consolidado de la dimensión creación de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	1.8	1.8	1.8
Regular	21	12.9	12.9	14.7
Buena	68	41.7	41.7	56.4
Muy buena	71	43.6	43.6	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 10

Distribución gráfica del consolidado de la dimensión creación de conocimiento



Como se muestra en la tabla 22 y figura 10 respecto al consolidado de la dimensión de creación de conocimiento, del total de 163 encuestados, el 43.56% (71) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es muy buena, el 41.72% (68) señaló que es buena, mientras que el 12.88% (21) indicó que es regular y solo el 1.84% (3) la calificó como deficiente. En conjunto, el 85.28% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la creación de conocimiento les resulta favorable.

5.1.2.2. Sobre la Dimensión Transferencia y Almacenamiento de conocimiento.

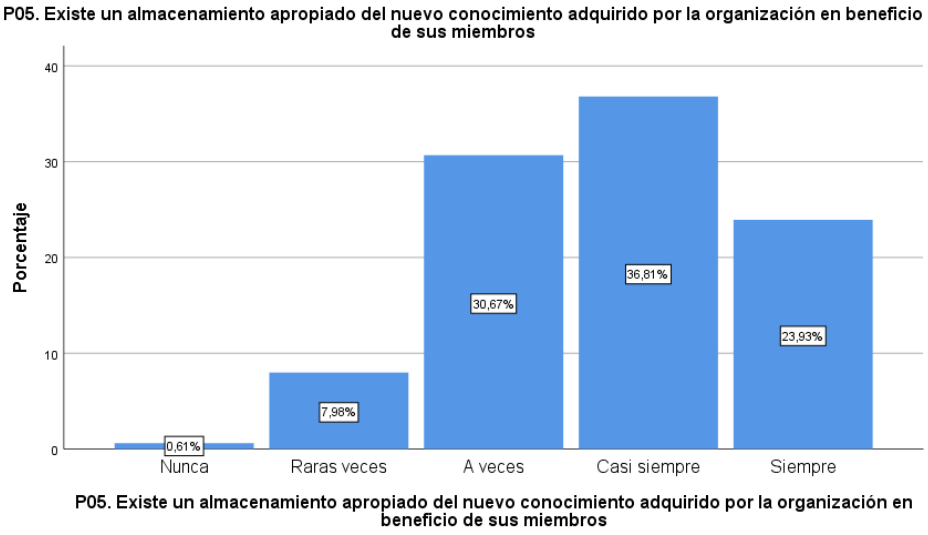
Tabla 23

Frecuencia sobre la existencia de un almacenamiento apropiado para el conocimiento adquirido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	13	8.0	8.0	8.6
A veces	50	30.7	30.7	39.3
Casi siempre	60	36.8	36.8	76.1
Siempre	39	23.9	23.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 11

Percepción sobre la existencia de un almacenamiento apropiado para el conocimiento adquirido



En la Tabla 23 y Figura 11 se aprecia que las respuestas de los encuestados sobre la existencia de un almacenamiento apropiado del nuevo conocimiento adquirido por la organización en beneficio de sus integrantes, donde el 36.81% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 30.67% señaló que se presenta a veces y un 23.93% indicó que sucede siempre. Solo un pequeño porcentaje, el 7.98% del total de encuestados, reportó que este almacenamiento se da raras veces, y que el 0.61% mencionó que este almacenamiento nunca ocurre.

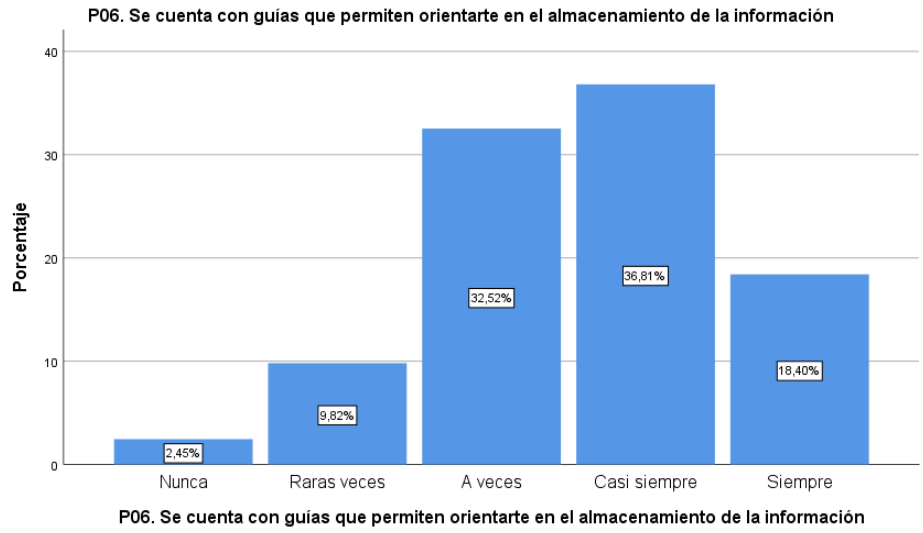
Tabla 24

Frecuencia sobre la existencia de guías para el almacenamiento de la información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2.5	2.5	2.5
Raras veces	16	9.8	9.8	12.3
A veces	53	32.5	32.5	44.8
Casi siempre	60	36.8	36.8	81.6
Siempre	30	18.4	18.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 12

Percepción sobre la existencia de guías para el almacenamiento de la información



En la Tabla 24 y la Figura 12 se observa que el 36.81% de los encuestados indicó que cuentan con guías que les permiten orientarse en almacenamiento de la información casi siempre, seguido por un 32.52% que señaló que esto ocurre a veces, y un 18.4% señaló que ocurre siempre. Un porcentaje menor, el 9.82%, opinó que raras veces encuentran guías para estar orientados en almacenamiento de la información, mientras que un 2.45% expresó que nunca cuentan con ello.

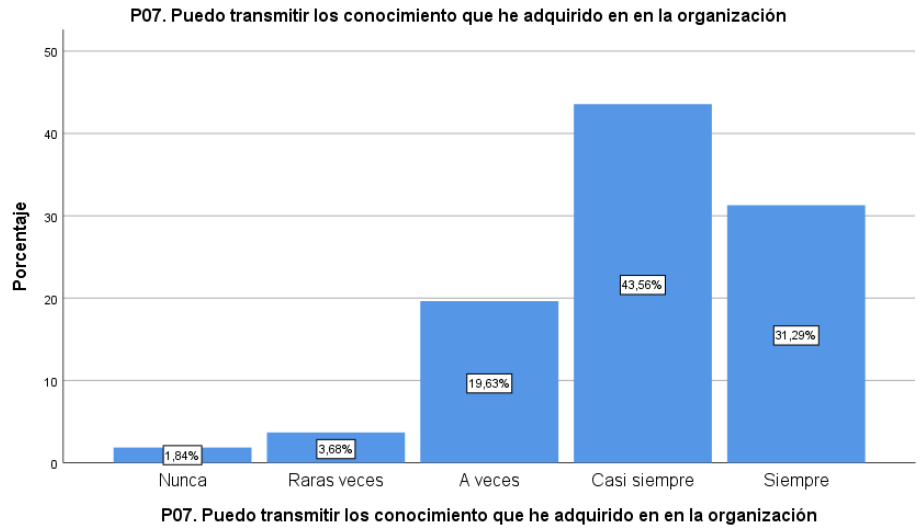
Tabla 25

Frecuencia sobre la transmisión de conocimientos adquiridos en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	6	3.7	3.7	5.5
A veces	32	19.6	19.6	25.2
Casi siempre	71	43.6	43.6	68.7
Siempre	51	31.3	31.3	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 13

Percepción sobre la transmisión de conocimientos adquiridos



En la Tabla 25 y Figura 13 se evidencia que, del total de encuestados, el 43.56% indicó que pueden transmitir los conocimientos que adquieren en la organización casi siempre, seguido por un 31.29% que respondió siempre, y un 19.63% que eligió a veces. Solo un 2.45% consideró que raras veces están en constante búsqueda de información, mientras que el 3.68% opinó que nunca.

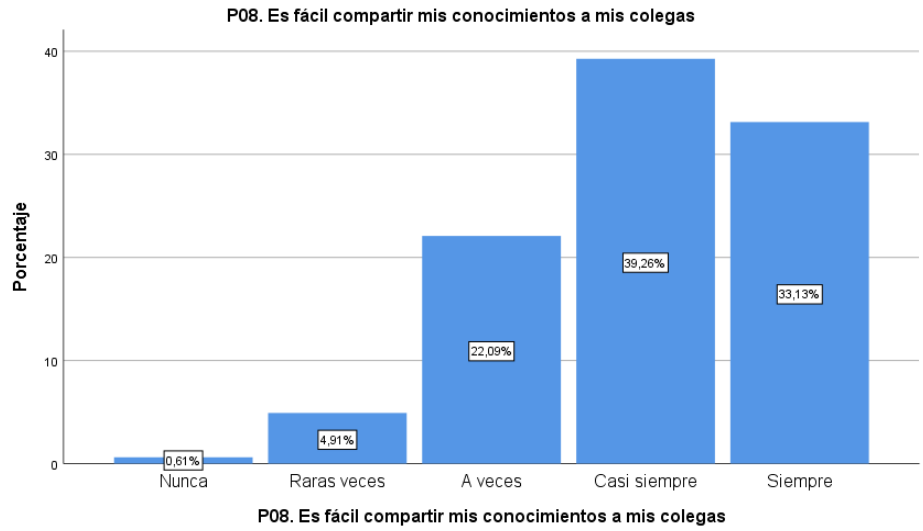
Tabla 26

Frecuencia sobre la facilidad de compartir conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	8	4.9	4.9	5.5
A veces	36	22.1	22.1	27.6
Casi siempre	64	39.3	39.3	66.9
Siempre	54	33.1	33.1	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 14

Percepción sobre la facilidad de compartir conocimientos



En la Tabla 26 y Figura 14 se refleja que el 39.26% del total de encuestados indicó que les resulta fácil el compartir sus conocimientos a sus colegas casi siempre. Asimismo, el 33.13% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 22.09% indicó que sucede a veces. Solo un 4.91% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 1.23% respondió que nunca sucede.

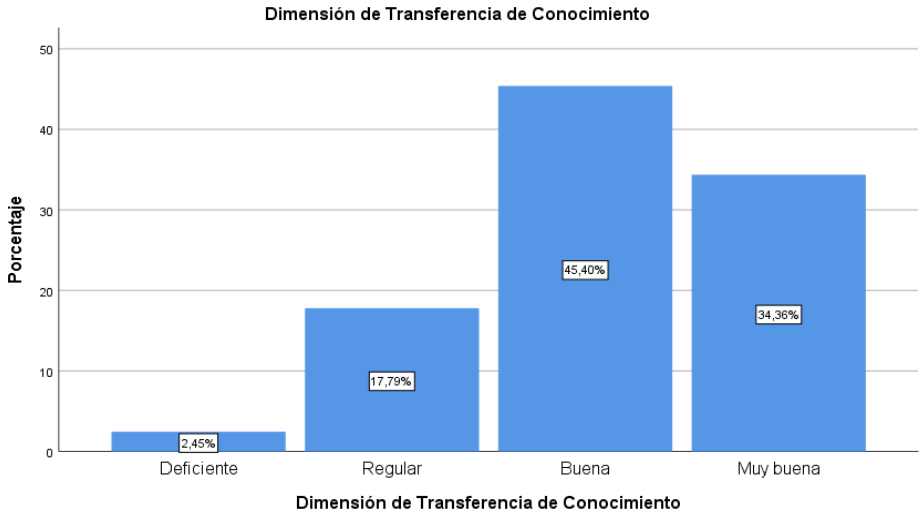
Tabla 27

Frecuencia del consolidado de la dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	2.5	2.5	2.5
Regular	29	17.8	17.8	20.2
Buena	74	45.4	45.4	65.6
Muy buena	56	34.4	34.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 15

Distribución gráfica del consolidado de la dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento



Como se muestra en la tabla 27 y figura 15 respecto al consolidado de la dimensión de transferencia y almacenamiento de conocimiento, del total de 163 encuestados, el 45.40% (74) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es buena, el 34.36% (56) señaló que es muy buena, mientras que el 17.79% (29) indicó que es regular y solo el 2.45% (4) la calificó como deficiente. En conjunto, el 79.76% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que esta dimensión les resulta favorable.

5.1.2.3. Sobre la Dimensión aplicación y uso del conocimiento.

Tabla 28

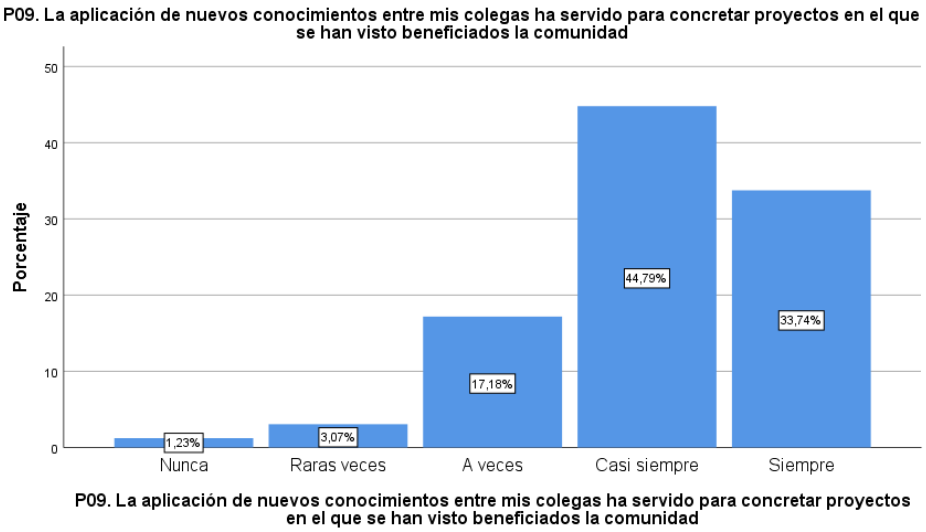
Frecuencia sobre la aplicación de nuevos conocimientos para concretar proyectos en beneficio de la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	5	3.1	3.1	4.3
A veces	28	17.2	17.2	21.5

Casi siempre	73	44.8	44.8	66.3
Siempre	55	33.7	33.7	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 16

Percepción sobre aplicación de nuevos conocimientos para concretar proyectos en beneficio de la comunidad



En la Tabla 28 y Figura 16 se destaca la distribución de las respuestas sobre la aplicación de nuevos conocimientos les ha servido para concretar proyectos en beneficio de la comunidad. Del total de encuestados, el 44.79% indicó que les ha servido la aplicación de nuevos conocimientos para realizar proyectos que beneficien a la comunidad casi siempre, seguido por un 33.74% que marcó siempre y un 17.18% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 3.07% opinó que la aplicación de conocimiento les ha servido raras veces para concretar proyectos, y solo un 1.23% señaló que nunca.

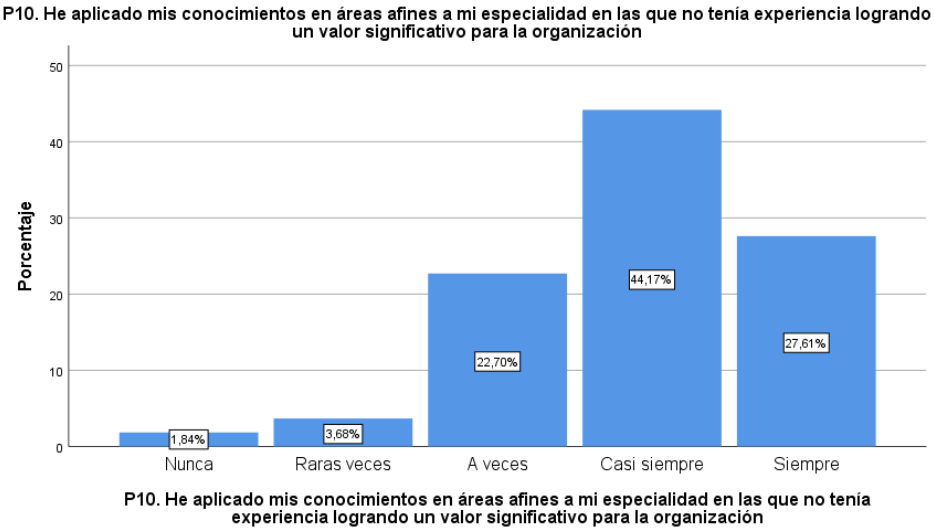
Tabla 29

Frecuencia de aplicación de conocimientos en áreas afines a la especialidad que tengo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	6	3.7	3.7	5.5
A veces	37	22.7	22.7	28.2
Casi siempre	72	44.2	44.2	72.4
Siempre	45	27.6	27.6	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 17

Percepción de aplicación de conocimientos en áreas afines a la especialidad que tengo



En la Tabla 29 y Figura 17 se aprecia que las respuestas de los encuestados sobre la aplicación de conocimientos en áreas a fines de su especialidad en las que no se tenía experiencia logrando un valor representativo a la organización, donde el 44.17% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 27.61% señaló que se aplicó siempre, y un 22.70% indicó que sucede a veces. Solo un pequeño porcentaje, el 3.68% del total de encuestados, reportó que esta aplicación de conocimientos para el logro de valor a la organización se da raras veces, y que el 1.84% mencionó que esta aplicación de conocimientos nunca ocurre.

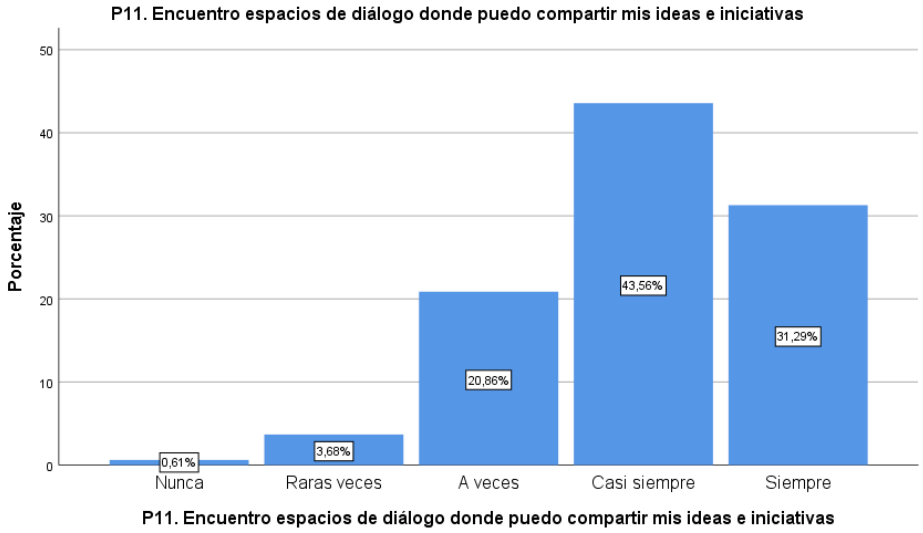
Tabla 30

Frecuencia de encontrar espacios de diálogo para compartir ideas e iniciativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	6	3.7	3.7	4.3
A veces	34	20.9	20.9	25.2
Casi siempre	71	43.6	43.6	68.7
Siempre	51	31.3	31.3	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 18

Percepción sobre encontrar espacios de diálogo para compartir ideas e iniciativas



En la Tabla 30 y la Figura 18 se observa que el 43.56% de los encuestados indicó que encuentran espacios de diálogo donde pueden compartir sus ideas e iniciativas casi siempre, seguido por un 31.29% que señaló que esto ocurre siempre, y un 20.86% señaló que ocurre a veces. Un porcentaje menor, el 3.68%, opinó que raras veces encuentran esos espacios de diálogo, mientras que un 0.61% expresó que nunca encuentran ello.

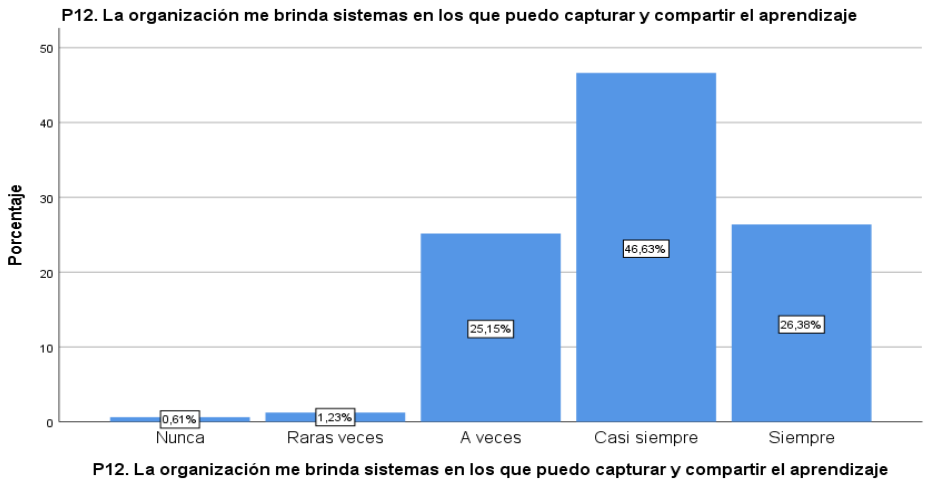
Tabla 31

Frecuencia sobre la existencia de sistemas de captura y compartición del aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	2	1.2	1.2	1.8
A veces	41	25.2	25.2	27.0
Casi siempre	76	46.6	46.6	73.6
Siempre	43	26.4	26.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 19

Percepción sobre la existencia de sistemas de captura y compartición del aprendizaje



En la Tabla 31 y Figura 19 se evidencia que, del total de encuestados, el 46.63% indicó que la organización les brinda sistemas donde pueden capturar y compartir el aprendizaje casi siempre, seguido por un 26.38% que respondió siempre, y un 25.15% que eligió a veces. Solo un 1.23% consideró que raras veces la organización les brinda este tipo de sistemas, mientras que el 0.61% opinó que nunca.

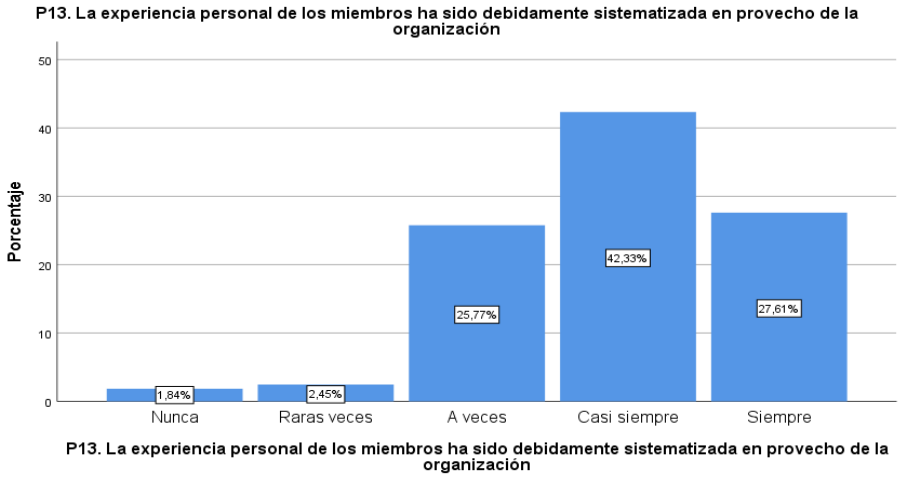
Tabla 32

Frecuencia sobre la sistematización de la experiencia personal de los miembros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	4	2.5	2.5	4.3
A veces	42	25.8	25.8	30.1
Casi siempre	69	42.3	42.3	72.4
Siempre	45	27.6	27.6	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 20

Percepción sobre la sistematización de la experiencia personal de los miembros



En la Tabla 32 y Figura 20 se refleja que el 42.33% del total de encuestados indicó que la experiencia personal que tienen los miembros es debidamente sistematizada en beneficio de la organización casi siempre. Asimismo, el 27.61% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 25.77% indicó que sucede a veces. Solo un 2.45% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 1.84% respondió que nunca sucede.

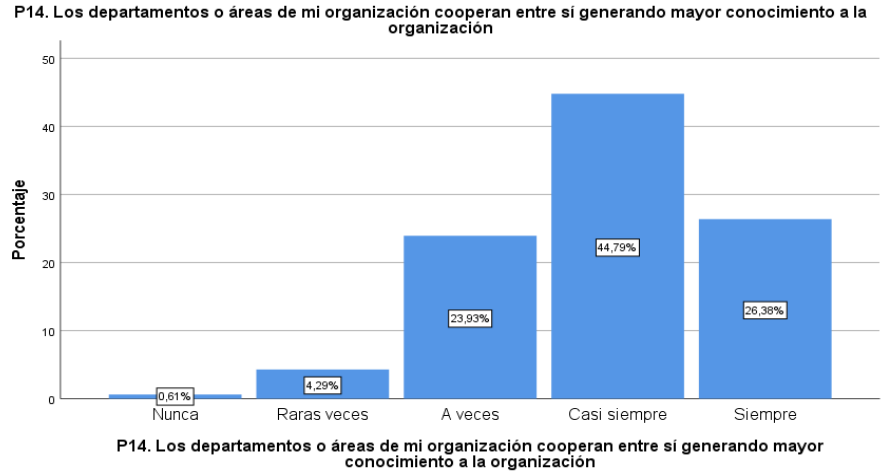
Tabla 33

Frecuencia sobre la cooperación de áreas para generar mayor conocimiento a la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	7	4.3	4.3	4.9
A veces	39	23.9	23.9	28.8
Casi siempre	73	44.8	44.8	73.6
Siempre	43	26.4	26.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 21

Percepción sobre la cooperación de áreas para generar mayor conocimiento a la organización



En la Tabla 33 y Figura 21 se destaca la distribución de las respuestas acerca de la cooperación entre departamentos de la organización a fin de generar mayor conocimiento. Del total de encuestados, el 44.79% indicó que existe esta cooperación para generar conocimiento casi siempre, seguido por un 26.38% que marcó siempre y un 23.93% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 4.29% opinó que esta cooperación entre las áreas internas de la organización raras veces suceden, y solo un 0.61% señaló que nunca ocurre.

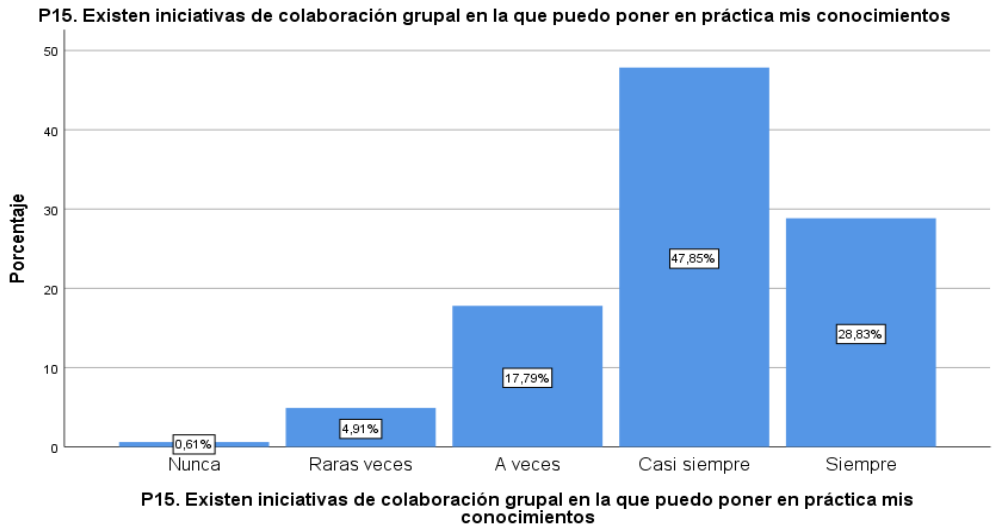
Tabla 34

Frecuencia sobre la existencia de iniciativas donde puedo aplicar mis conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	8	4.9	4.9	5.5
A veces	29	17.8	17.8	23.3
Casi siempre	78	47.9	47.9	71.2
Siempre	47	28.8	28.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 22

Percepción sobre la existencia de iniciativas donde puedo aplicar mis conocimientos



En la Tabla 34 y Figura 22 se aprecia que las respuestas de los encuestados sobre la existencia de iniciativas de colaboración grupal para poner en práctica los conocimientos, donde el 47.85% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 28.83% señaló que sí existen siempre, y un 17.79% indicó que sucede a veces. Solo un pequeño porcentaje, el 4.91% del total de encuestados, reportó que estas iniciativas de colaboración grupal para que puedan practicar sus conocimientos se dan raras veces, y que el 0.61% mencionó que nunca ocurre.

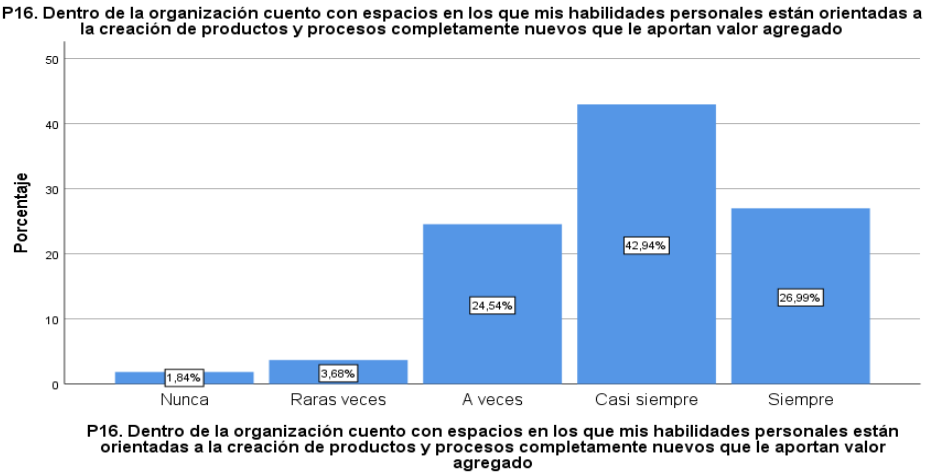
Tabla 35

Frecuencia sobre la existencia de espacios para crear productos y procesos nuevos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	6	3.7	3.7	5.5
A veces	40	24.5	24.5	30.1
Casi siempre	70	42.9	42.9	73.0
Siempre	44	27.0	27.0	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 23

Percepción sobre la existencia de espacios para crear productos y procesos nuevos



En la Tabla 35 y la Figura 23 se observa que el 42.94% de los encuestados indicó que cuentan con espacios en los que sus habilidades personales están orientadas a la creación de productos y procesos completamente nuevos que le aportan valor agregado casi siempre, seguido por un 26.99% que señaló que esto ocurre siempre, y un 24.54% señaló que ocurre a veces. Un porcentaje menor, el 3.68%, opinó que raras veces cuentan con este tipo de espacios, y un 1.84% expresó que nunca cuentan con ello.

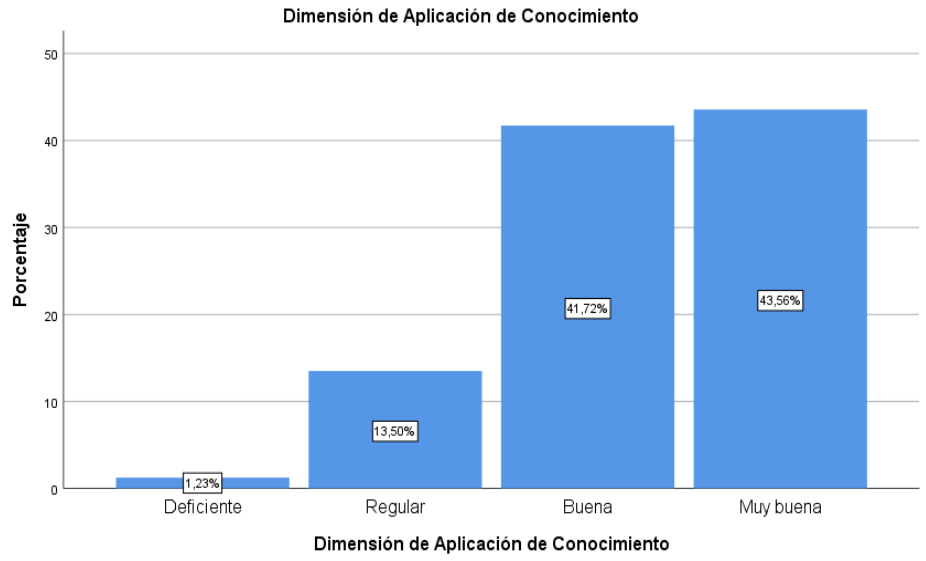
Tabla 36

Frecuencia del consolidado de la dimensión aplicación y uso del conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	1.2	1.2	1.2
Regular	22	13.5	13.5	14.7
Buena	68	41.7	41.7	56.4
Muy buena	71	43.6	43.6	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 24

Distribución gráfica del consolidado de la dimensión aplicación y uso del conocimiento



Como se muestra en la tabla 36 y figura 24 respecto al consolidado de la dimensión de aplicación y uso del conocimiento, del total de 163 encuestados, el 43.56% (71) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es muy buena, el 41.72% (68) señaló que es muy buena, mientras que el 13.50% (22) indicó que es regular y solo el 1.23% (2) la calificó como deficiente. En conjunto, el 85.28% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que esta dimensión les resulta favorable.

5.1.3. Resultados de la variable gestión de proyectos

5.1.3.1. Sobre la Dimensión Gestión de la Integración.

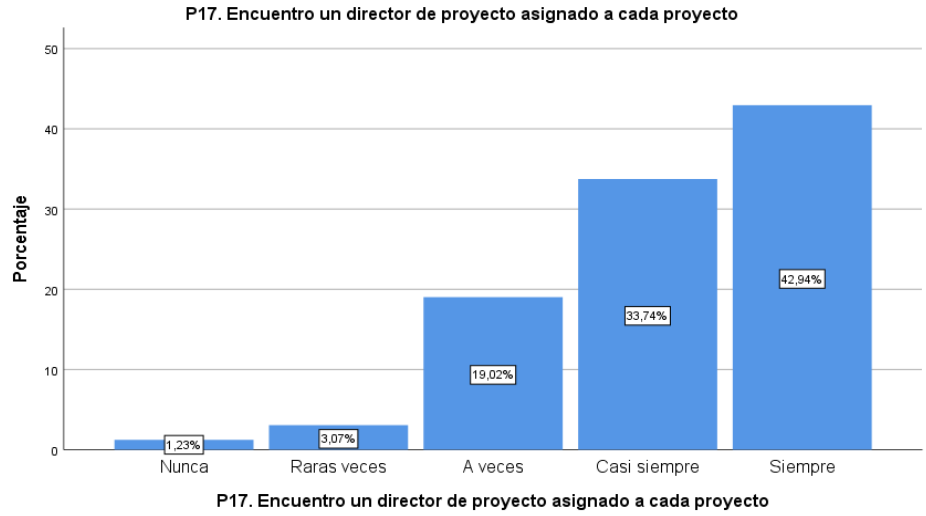
Tabla 37

Frecuencia sobre la existencia de un director de proyecto asignado a cada proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	5	3.1	3.1	4.3
A veces	31	19.0	19.0	23.3
Casi siempre	55	33.7	33.7	57.1
Siempre	70	42.9	42.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 25

Percepción sobre la existencia de un director de proyecto asignado a cada proyecto



En la Tabla 19 y Figura 7 se evidencia que, del total de encuestados, el 42.94% indicó que encuentran un director de proyecto asignado a cada proyecto siempre, seguido por un 33.74% que respondió casi siempre, y un 19.02% que eligió a veces. Solo un 3.07% consideró que raras veces encuentran un director de proyecto en sus proyectos, mientras que el 1.23% opinó que nunca.

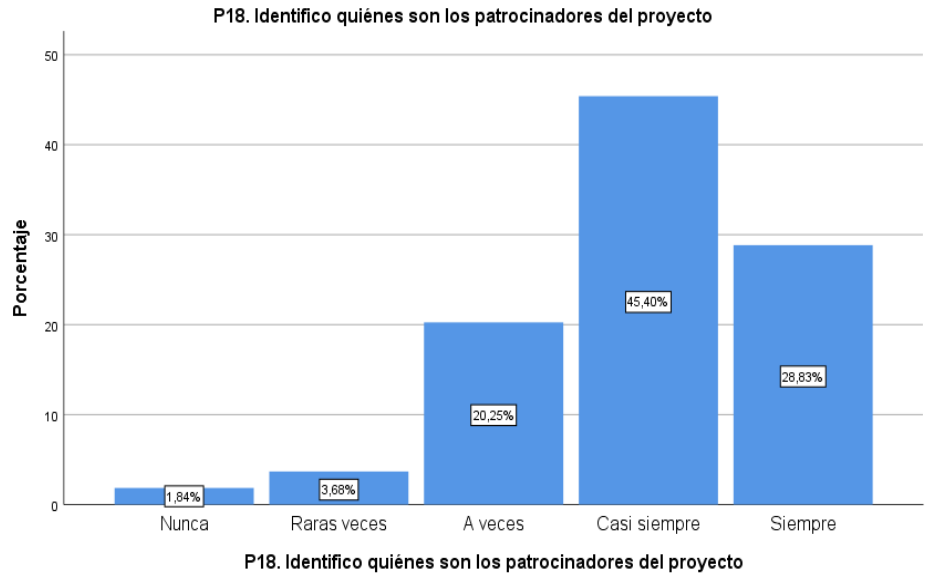
Tabla 38

Frecuencia de identificar los patrocinadores del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	6	3.7	3.7	5.5
A veces	33	20.2	20.2	25.8
Casi siempre	74	45.4	45.4	71.2
Siempre	47	28.8	28.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 26

Percepción de identificar los patrocinadores del proyecto



En la Tabla 38 y Figura 26 se refleja que el 45.40% del total de encuestados indicó que identifican quienes son los patrocinadores del proyecto casi siempre. Asimismo, el 28.83% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 20.25% indicó que sucede a veces. Solo un 3.68% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 1.84% respondió que nunca logran identificar los patrocinadores.

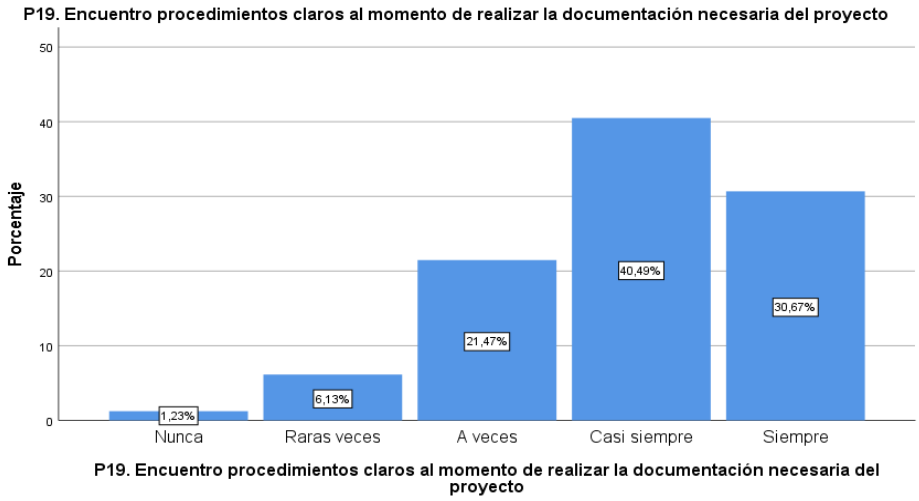
Tabla 39

Frecuencia de encontrar los procedimientos para hacer la documentación del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	10	6.1	6.1	7.4
A veces	35	21.5	21.5	28.8
Casi siempre	66	40.5	40.5	69.3
Siempre	50	30.7	30.7	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 27

Percepción de encontrar los procedimientos para hacer la documentación del proyecto



En la Tabla 39 y Figura 27 se destaca la distribución de las respuestas sobre encontrar procedimientos claros al momento de realizar la documentación necesaria del proyecto. Del total de encuestados, el 40.49% indicó que encuentran casi siempre, seguido por un 30.67% que marcó siempre y un 21.47% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 6.13% opinó que raras veces encuentran los procedimientos claros para realizar la documentación del proyecto, y solo un 1.23% señaló que nunca.

Tabla 40

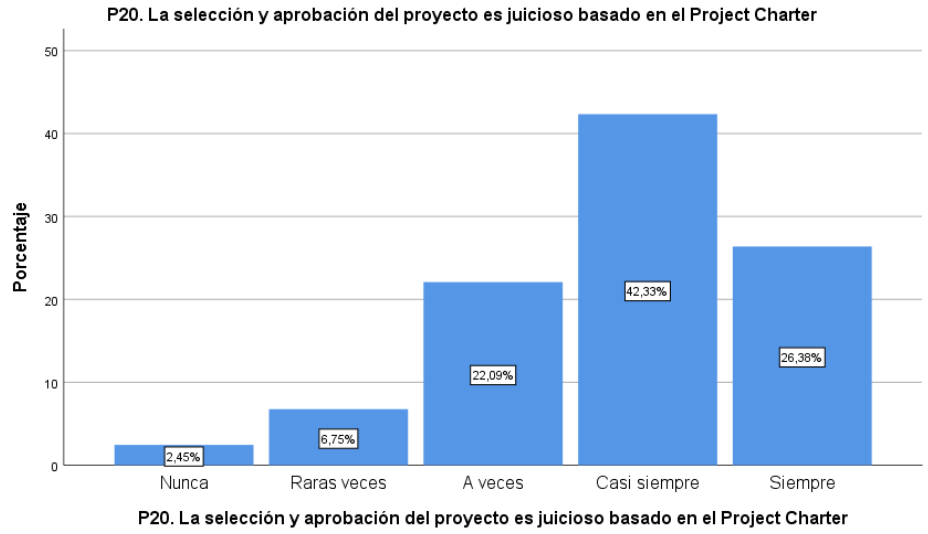
Frecuencia respecto a la selección y aprobación del proyecto si se basa en el Project Charter

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2.5	2.5	2.5
Raras veces	11	6.7	6.7	9.2
A veces	36	22.1	22.1	31.3
Casi siempre	69	42.3	42.3	73.6
Siempre	43	26.4	26.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia de los autores de esta tesis con datos generados en SPSS 26.

Figura 28

Percepción respecto a la selección y aprobación del proyecto si se basa en el Project Charter



En la Tabla 40 y Figura 28 se aprecia las respuestas de los encuestados sobre la selección y aprobación del proyecto es juicioso basado en el Project Charter, donde el 42.33% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 26.38% señaló que se presenta siempre y un 22.09% indicó que sucede a veces. Solo un pequeño porcentaje, el 6.75% del total de encuestados, reportó que esta selección y aprobación basado en el project charter se da raras veces, y que el 2.45% mencionó que nunca ocurre.

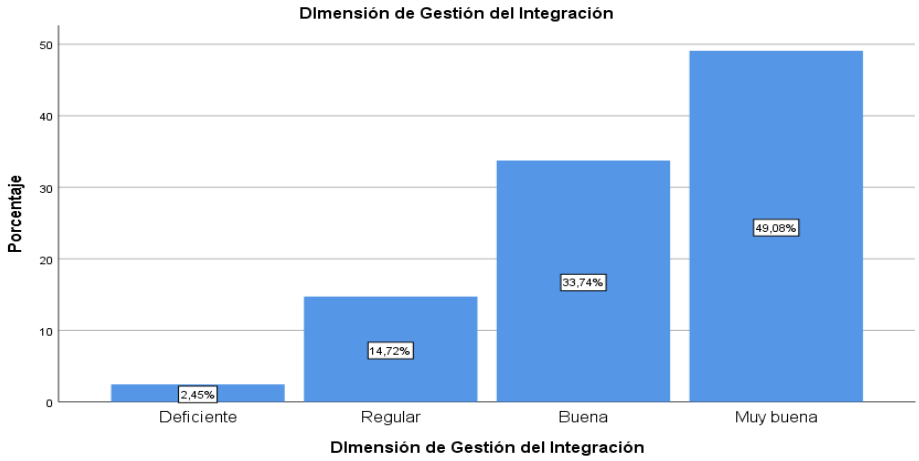
Tabla 41

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de la integración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	2.5	2.5	2.5
Regular	24	14.7	14.7	17.2
Buena	55	33.7	33.7	50.9
Muy buena	80	49.1	49.1	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 29

Distribución gráfica del consolidado de la dimensión gestión de la integración



Como se muestra en la tabla 41 y figura 29 respecto al consolidado de la dimensión de gestión de la integración, del total de 163 encuestados, el 49.08% (80) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es muy buena, el 33.74% (55) señaló que es buena, mientras que el 14.72% (24) indicó que es regular y solo el 2.45% (4) la calificó como deficiente. En conjunto, el 82.82% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión de la integración les resulta favorable.

5.1.3.2. Sobre la Dimensión Gestión del Alcance

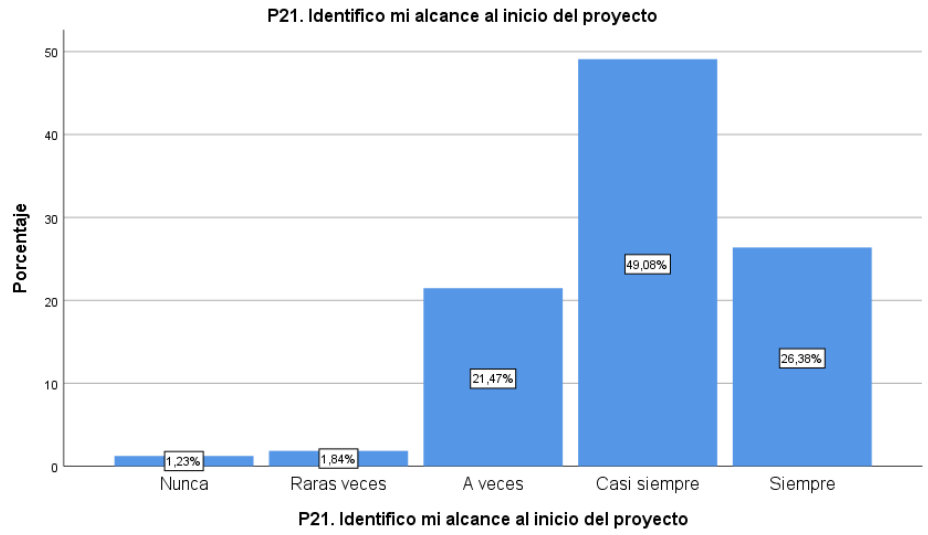
Tabla 42

Frecuencia sobre la identificación del alcance al inicio del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	3	1.8	1.8	3.1
A veces	35	21.5	21.5	24.5
Casi siempre	80	49.1	49.1	73.6
Siempre	43	26.4	26.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 30

Percepción sobre la identificación del alcance al inicio del proyecto



En la Tabla 42 y Figura 30 se evidencia que, del total de encuestados, el 49.08% indicó que identifican su alcance al inicio del proyecto casi siempre, seguido por un 26.38% que respondió siempre, y un 21.47% que eligió a veces. Solo un 1.84% consideró que raras veces identifica su alcance al inicio del proyecto mientras que el 1.23% opinó que nunca.

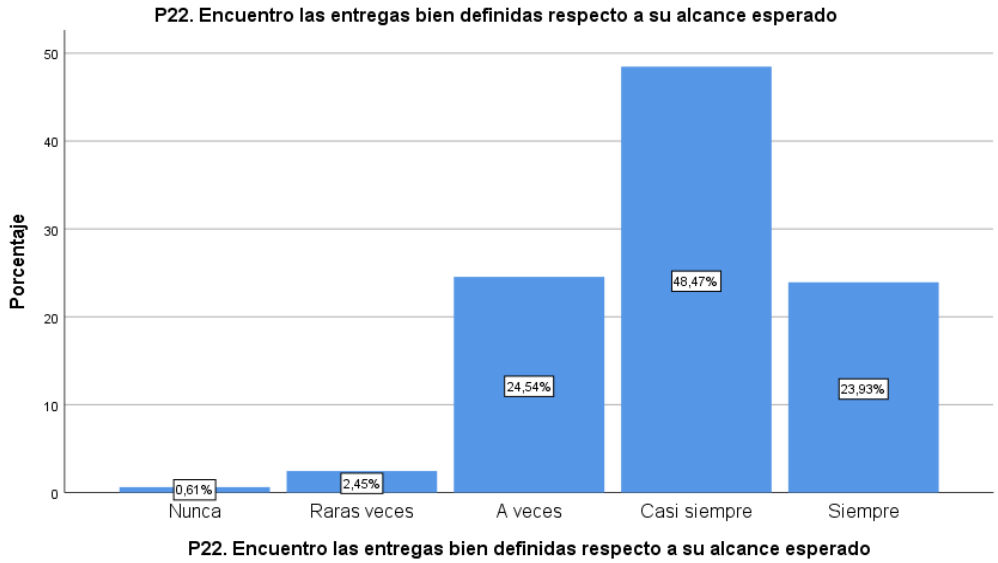
Tabla 43

Frecuencia de encontrar las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	4	2.5	2.5	3.1
A veces	40	24.5	24.5	27.6
Casi siempre	79	48.5	48.5	76.1
Siempre	39	23.9	23.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 31

Percepción de encontrar las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado



En la Tabla 43 y Figura 31 se refleja que el 48.47% del total de encuestados indicó que encuentran las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado casi siempre. Asimismo, el 23.93% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 24.54% indicó que sucede a veces. Solo un 2.45% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 0.61% respondió que nunca sucede.

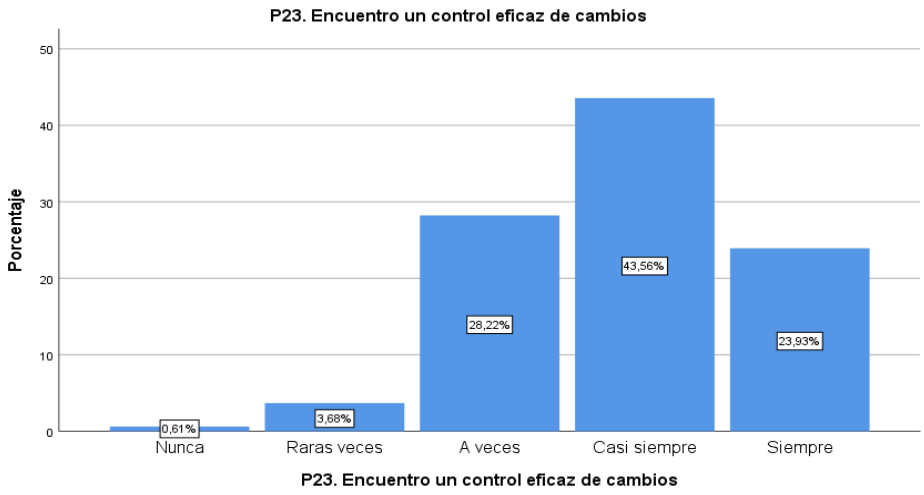
Tabla 44

Frecuencia sobre la existencia de un control eficaz de cambios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	6	3.7	3.7	4.3
A veces	46	28.2	28.2	32.5
Casi siempre	71	43.6	43.6	76.1
Siempre	39	23.9	23.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 32

Percepción sobre la existencia de un control eficaz de cambios



En la Tabla 44 y Figura 32 se destaca la distribución de las respuestas sobre encontrar el control eficaz de cambios. Del total de encuestados, el 43.56% indicó que encuentra un control eficaz de cambios casi siempre, seguido por un 23.93% que marcó siempre y un 28.22% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 3.68% opinó que encuentran un control eficaz raras veces, y solo un 0.61% señaló que nunca lo encuentran.

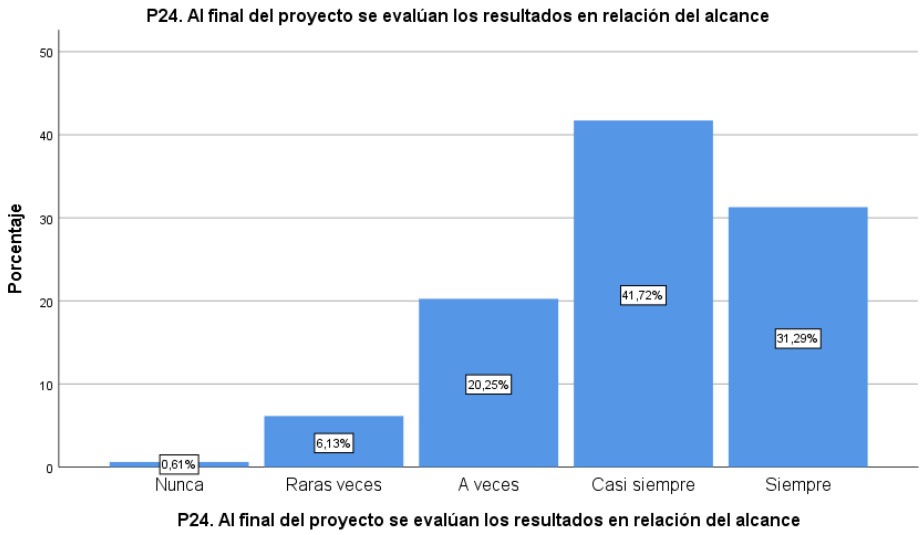
Tabla 45

Frecuencia sobre la evaluación de resultados en relación del alcance al final del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.6	.6	.6
Raras veces	10	6.1	6.1	6.7
A veces	33	20.2	20.2	27.0
Casi siempre	68	41.7	41.7	68.7
Siempre	51	31.3	31.3	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 33

Percepción sobre la evaluación de resultados en relación del alcance al final del proyecto



En la Tabla 45 y Figura 33 se aprecia las respuestas de los encuestados sobre si al final del proyecto se evalúan los resultados en relación al alcance, donde el 41.72% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 31.29% señaló que se presenta siempre y un 20.25% indicó que sucede a veces. Solo un pequeño porcentaje, el 6.13% del total de encuestados, reportó que raras veces se evalúan este tipo de resultados, y que el 0.61% mencionó que esta evaluación nunca ocurre.

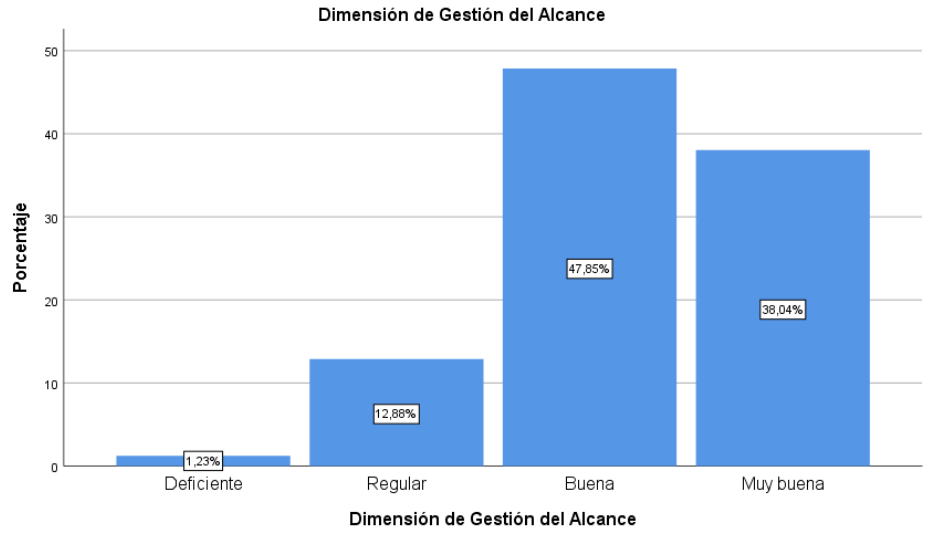
Tabla 46

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión del alcance

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	1.2	1.2	1.2
Regular	21	12.9	12.9	14.1
Buena	78	47.9	47.9	62.0
Muy buena	62	38.0	38.0	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 34

Distribución gráfica del consolidado de la dimensión gestión del alcance



Como se muestra en la tabla 46 y figura 34 respecto al consolidado de la dimensión de gestión del alcance, del total de 163 encuestados, el 47.85% (78) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es buena, el 38.04% (62) señaló que es muy buena, mientras que el 12.88% (21) indicó que es regular y solo el 1.23% (2) la calificó como deficiente. En conjunto, el 85.89% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión del alcance les resulta favorable.

5.1.3.3. Sobre la Dimensión Gestión del Tiempo

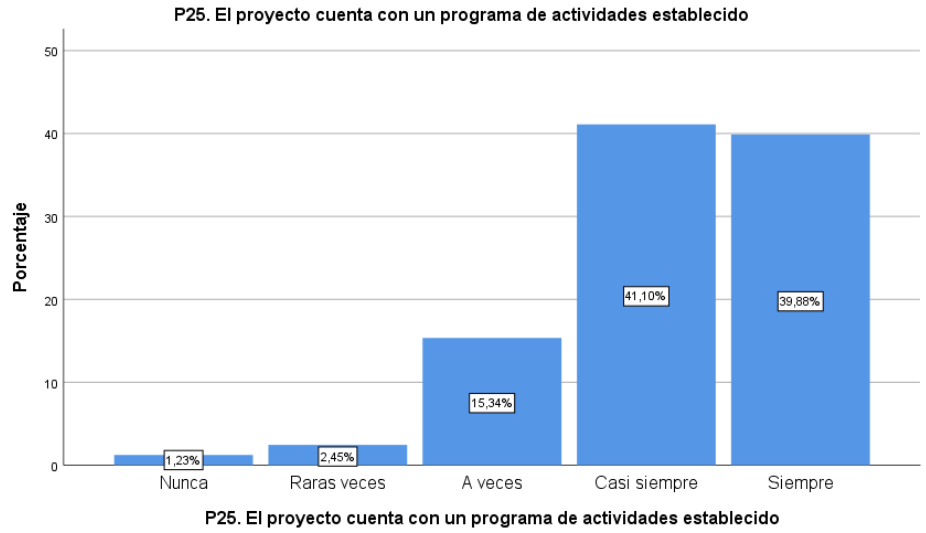
Tabla 47

Frecuencia sobre la existencia de un programa de actividades establecido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	4	2.5	2.5	3.7
A veces	25	15.3	15.3	19.0
Casi siempre	67	41.1	41.1	60.1
Siempre	65	39.9	39.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 35

Percepción sobre la existencia de un programa de actividades establecido



En la Tabla 47 y la Figura 35 se observa que el 41.10% de los encuestados indicó que el proyecto cuenta con un programa de actividades establecido casi siempre, seguido por un 39.88% que señaló que esto ocurre siempre, y un 15.34% señaló que ocurre a veces. Un porcentaje menor, el 2.45%, opinó que raras veces el proyecto cuenta con este tipo de programa, mientras que un 1.23% expresó que nunca cuentan con ello.

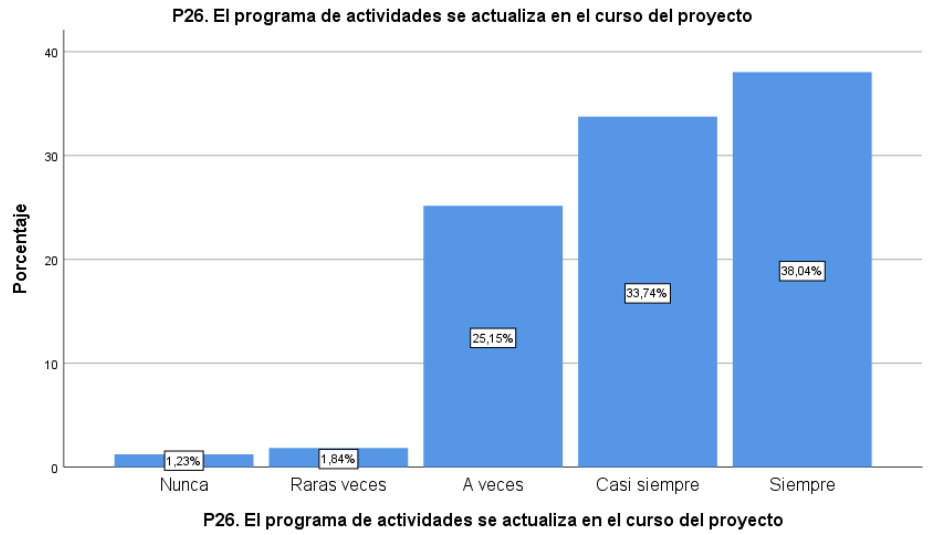
Tabla 48

Frecuencia sobre la actualización del programa de actividades a lo largo del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	3	1.8	1.8	3.1
A veces	41	25.2	25.2	28.2
Casi siempre	55	33.7	33.7	62.0
Siempre	62	38.0	38.0	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 36

Percepción sobre la actualización del programa de actividades a lo largo del proyecto



En la Tabla 48 y Figura 36 se evidencia que, del total de encuestados, el 38.04% indicó que el programa de actividades se actualiza en el curso del proyecto siempre, seguido por un 33.74% que respondió casi siempre, y un 25.15% que eligió a veces. Solo un 1.84% consideró que raras veces actualizan el programa de actividades en el transcurso del proyecto, mientras que el 1.23% opinó que nunca es actualizado.

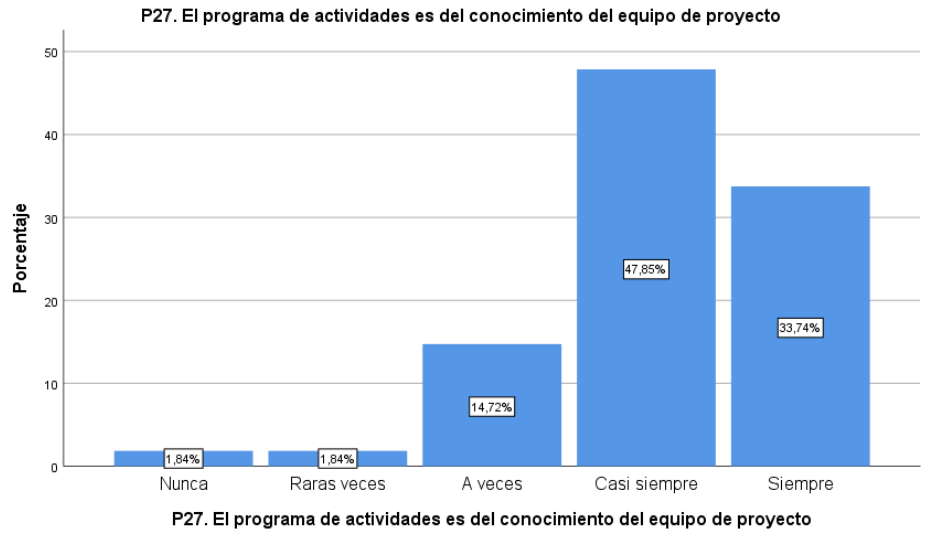
Tabla 49

Frecuencia sobre el conocimiento del equipo de proyecto sobre el programa de actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	3	1.8	1.8	3.7
A veces	24	14.7	14.7	18.4
Casi siempre	78	47.9	47.9	66.3
Siempre	55	33.7	33.7	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 37

Percepción sobre el conocimiento del equipo de proyecto sobre el programa de actividades



En la Tabla 49 y Figura 37 se refleja que el 47.85% del total de encuestados indicó que el programa de actividades es del conocimiento del equipo del proyecto casi siempre. Asimismo, el 33.74% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 14.72% indicó que sucede a veces. Un 1.84% manifestó que esto ocurre raras veces, y también un 1.84% respondió que nunca sucede.

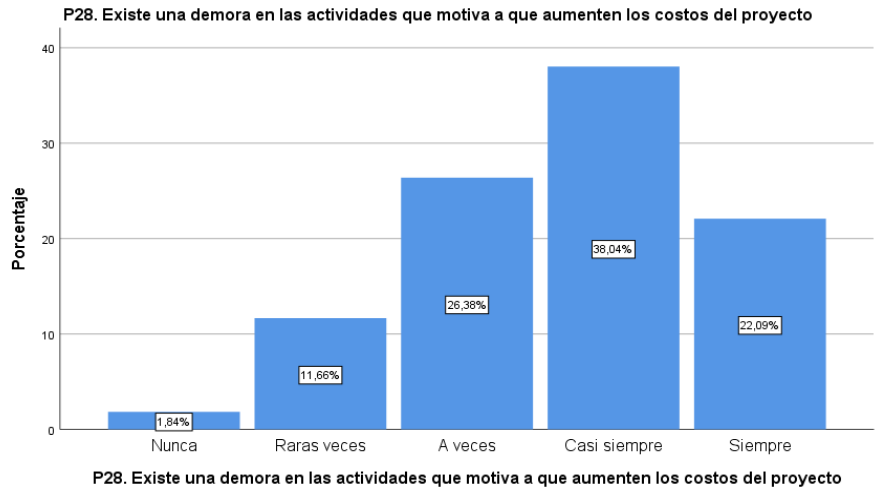
Tabla 50

Frecuencia sobre la existencia de una demora en las actividades que aumenta los costos del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	19	11.7	11.7	13.5
A veces	43	26.4	26.4	39.9
Casi siempre	62	38.0	38.0	77.9
Siempre	36	22.1	22.1	100-0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 38

Percepción sobre la existencia de una demora en las actividades que aumenta los costos del proyecto



En la Tabla 50 y Figura 38 se destaca la distribución de las respuestas sobre la existencia de una demora en las actividades que motiva a que aumenten los costos del proyecto. Del total de encuestados, el 38.04% indicó que existe esa demora en las actividades casi siempre, seguido por un 26.38% que marcó a veces y un 22.09% que seleccionó siempre. Por otro lado, un 11.66% opinó que la existencia de una demora en las actividades raras veces ocurre, y solo un 1.84% señaló que nunca ocurre.

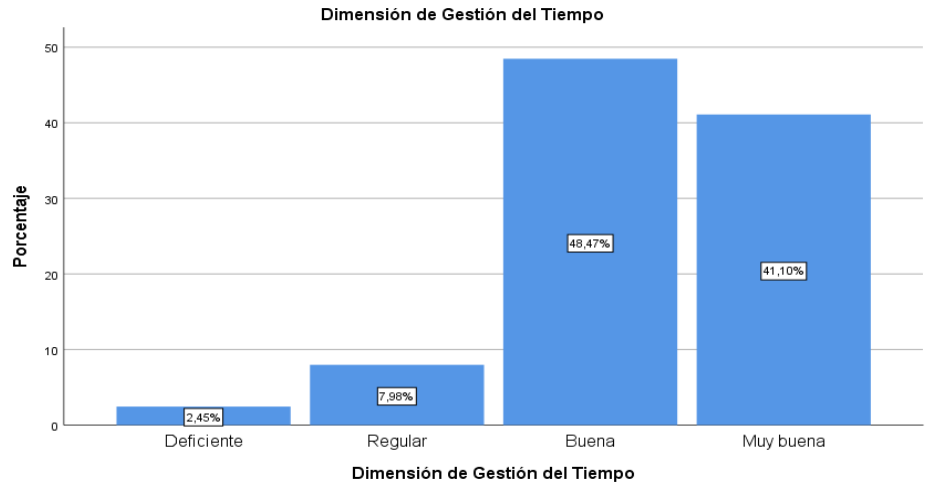
Tabla 51

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión del tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	2.5	2.5	2.5
Regular	13	8.0	8.0	10.4
Buena	79	48.5	48.5	58.9
Muy buena	67	41.1	41.1	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 39

Distribución gráfica del consolidado de la dimensión gestión del tiempo



Como se muestra en la tabla 51 y figura 39 respecto al consolidado de la dimensión de gestión del tiempo, del total de 163 encuestados, el 48.47% (79) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es buena, el 41.10% (67) señaló que es muy buena, mientras que el 7.98% (13) indicó que es regular y solo el 2.45% (4) la calificó como deficiente. En conjunto, el 89.57% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión del tiempo les resulta favorable.

5.1.3.4. Sobre la Dimensión Gestión de Costos

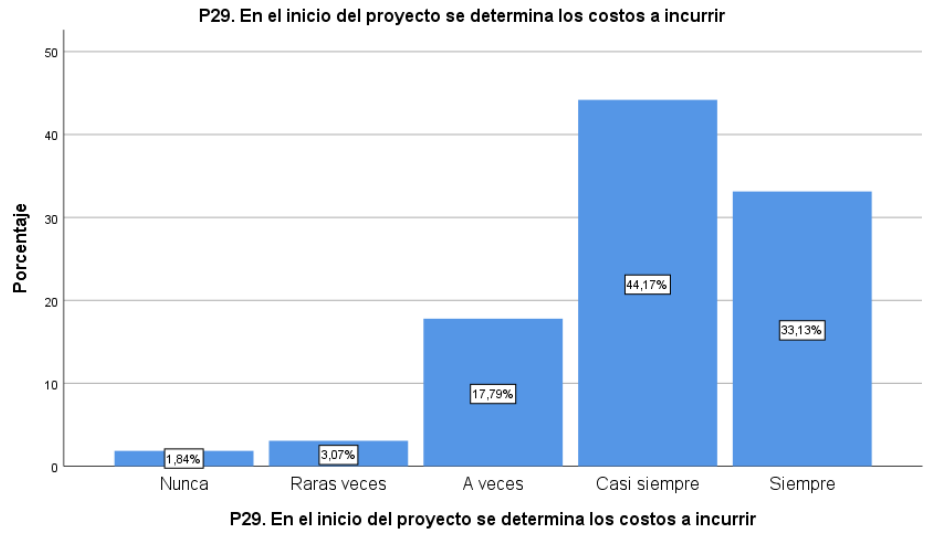
Tabla 52

Frecuencia sobre los costos a incurrir determinados al inicio del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	5	3.1	3.1	4.9
A veces	29	17.8	17.8	22.7
Casi siempre	72	44.2	44.2	66.9
Siempre	54	33.1	33.1	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 40

Percepción sobre los costos a incurrir determinados al inicio del proyecto



En la Tabla 52 y Figura 40 se aprecia las respuestas de los encuestados sobre la determinación de costos a incurrir al inicio del proyecto, donde el 44.17% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 33.13% señaló que se presenta siempre y un 17.79% indicó que sucede a veces. Solo un pequeño porcentaje, el 3.07% del total de encuestados, reportó que esta determinación de costos se da raras veces al inicio del proyecto, y que el 1.84% mencionó que esto nunca ocurre.

Tabla 53

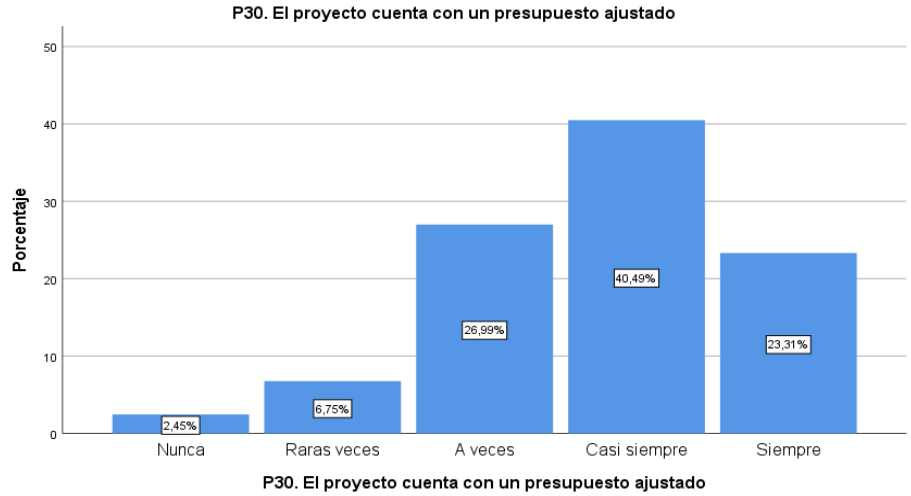
Frecuencia sobre la asignación del presupuesto ajustado en el proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2.5	2.5	2.5
Raras veces	11	6.7	6.7	9.2
A veces	44	27.0	27.0	36.2
Casi siempre	66	40.5	40.5	76.7
Siempre	38	23.3	23.3	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia de los autores de esta tesis con datos generados en SPSS 26.

Figura 41

Percepción sobre la asignación del presupuesto ajustado en el proyecto



En la Tabla 53 y la Figura 41 se observa que el 40.49% de los encuestados indicó que el proyecto cuenta con un presupuesto ajustado casi siempre, seguido por un 26.99% que señaló que esto ocurre a veces, y un 23.31% señaló que ocurre siempre. Un porcentaje menor, el 6.75%, opinó que raras veces el proyecto cuenta con un presupuesto ajustado, mientras que un 2.45% expresó que nunca cuentan con ello.

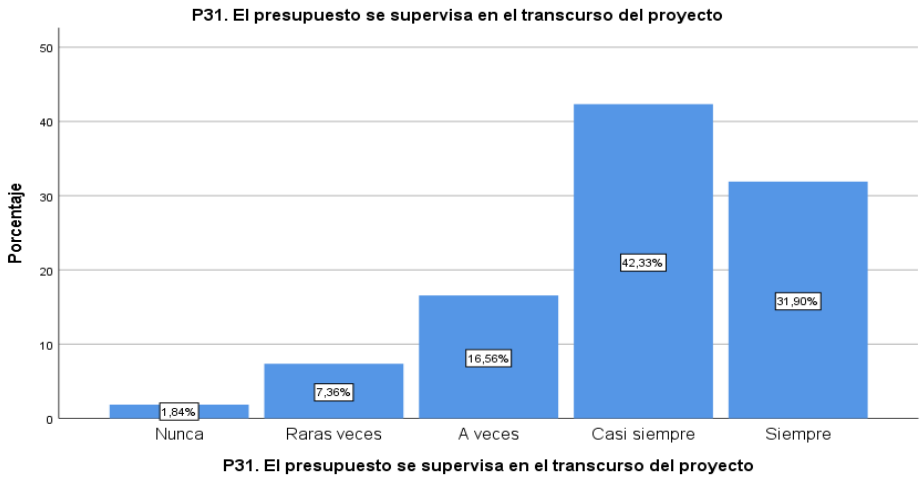
Tabla 54

Frecuencia sobre la supervisión del presupuesto en el transcurso del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	12	7.4	7.4	9.2
A veces	27	16.6	16.6	25.8
Casi siempre	69	42.3	42.3	68.1
Siempre	52	31.9	31.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 42

Percepción sobre la supervisión del presupuesto en el transcurso del proyecto



En la Tabla 54 y Figura 42 se evidencia que, del total de encuestados, el 42.33% indicó que el presupuesto se supervisa en el transcurso del proyecto casi siempre, seguido por un 31.90% que respondió siempre, y un 16.56% que eligió a veces. Solo un 7.36% consideró que raras veces supervisan el presupuesto en el transcurso del proyecto, mientras que el 1.84% opinó que nunca es supervisado.

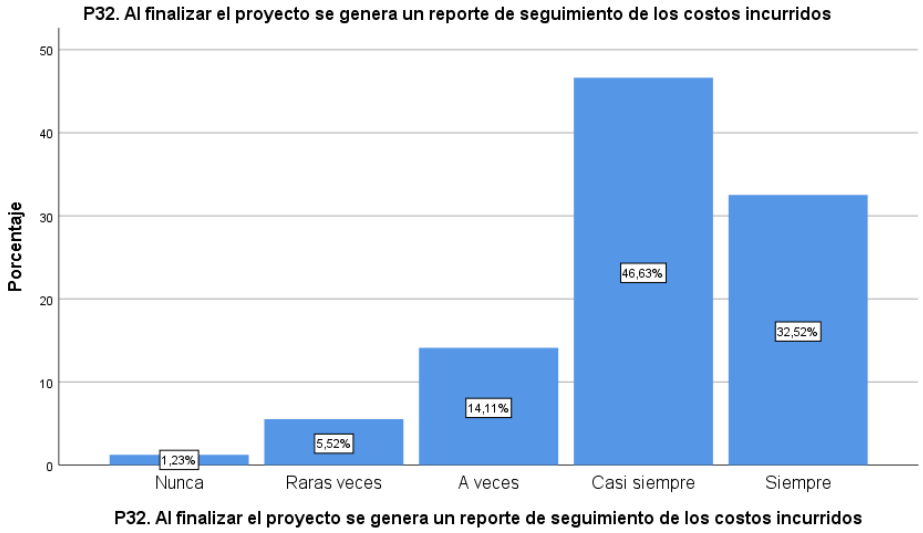
Tabla 55

Frecuencia de la generación de un reporte de seguimiento de los costos incurridos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	9	5.5	5.5	6.7
A veces	23	14.1	14.1	20.9
Casi siempre	76	46.6	46.6	67.5
Siempre	53	32.5	32.5	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 43

Percepción de la generación de un reporte de seguimiento de los costos incurridos



En la Tabla 55 y Figura 43 se refleja que el 46.63% del total de encuestados indicó que al finalizar el proyecto se genera un reporte de seguimiento de los costos incurridos casi siempre. Asimismo, el 32.52% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 14.11% indicó que sucede a veces. Un 5.52% manifestó que esto ocurre raras veces, y también un 1.23% respondió que nunca sucede.

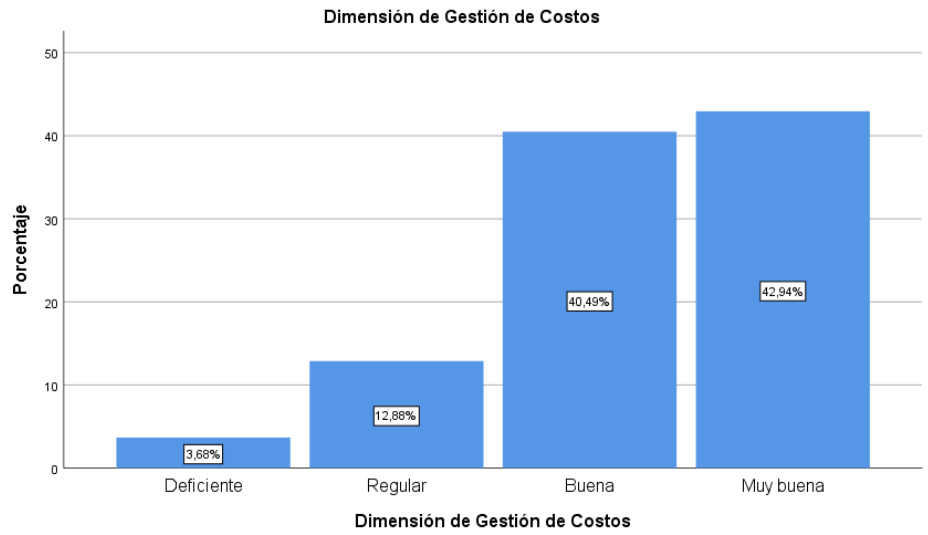
Tabla 56

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de costos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	3.7	3.7	3.7
Regular	21	12.9	12.9	16.6
Buena	66	40.5	40.5	57.1
Muy buena	70	42.9	42.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 44

Percepción del consolidado de la dimensión gestión de costos



Como se muestra en la tabla 56 y figura 44 respecto al consolidado de la dimensión de gestión de costos, del total de 163 encuestados, el 42.94% (70) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es muy buena, el 40.49% (66) señaló que es buena, mientras que el 12.88% (21) indicó que es regular y solo el 3.68% (6) la calificó como deficiente. En conjunto, el 83.43% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión de costos les resulta favorable.

5.1.3.5. Sobre la Dimensión Gestión de Calidad

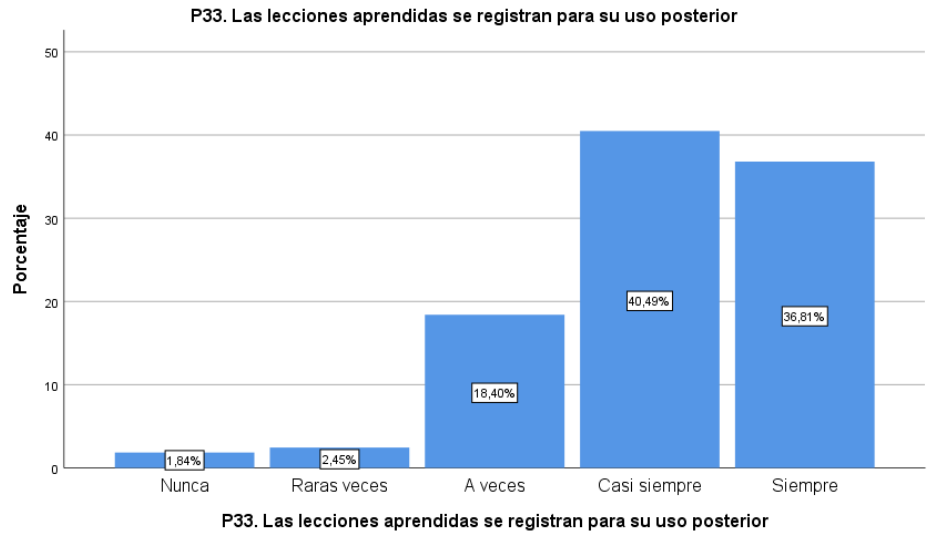
Tabla 57

Frecuencia sobre el registro de las lecciones aprendidas para su uso posterior

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	4	2.5	2.5	4.3
A veces	30	18.4	18.4	22.7
Casi siempre	66	40.5	40.5	63.2
Siempre	60	36.8	36.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 45

Percepción sobre el registro de las lecciones aprendidas para su uso posterior



En la Tabla 57 y Figura 45 se destaca la distribución de las respuestas sobre las lecciones aprendidas y su registro para uso posterior. Del total de encuestados, el 40.49% indicó que hay un registro de lecciones aprendidas casi siempre, seguido por un 36.81% que marcó siempre y un 18.40% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 2.45% opinó que las lecciones aprendidas son registradas raras veces, y solo un 1.84% señaló que nunca son registradas.

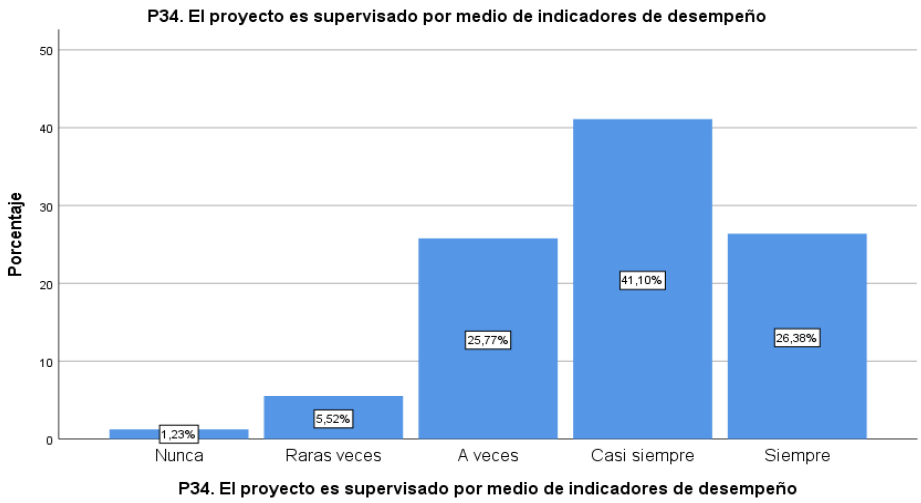
Tabla 58

Frecuencia sobre la supervisión del proyecto mediante indicadores de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	9	5.5	5.5	6.7
A veces	42	25.8	25.8	32.5
Casi siempre	67	41.1	41.1	73.6
Siempre	43	26.4	26.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 46

Percepción sobre la supervisión del proyecto mediante indicadores de desempeño



En la Tabla 58 y Figura 46 se aprecia las respuestas de los encuestados sobre la supervisión del proyecto por medio de indicadores de desempeño, donde el 41.10% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 26.38% señaló que se presenta siempre, y un 25.77% indicó que sucede a veces. Solo un pequeño porcentaje, el 5.52% del total de encuestados, reportó que esta supervisión del proyecto se da raras veces, y el 1.23% mencionó que esta supervisión nunca ocurre.

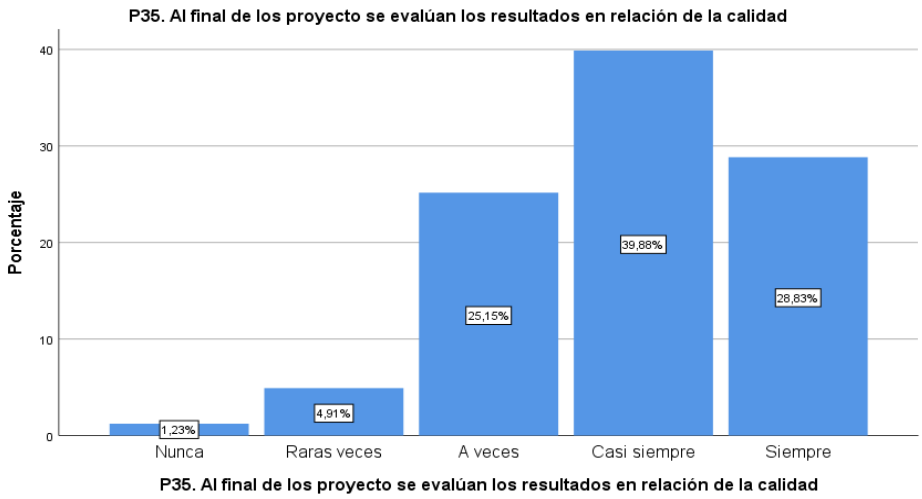
Tabla 59

Frecuencia sobre la evaluación de resultados en relación a la calidad del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,2	1,2	1,2
Raras veces	8	4,9	4,9	6,1
A veces	41	25,2	25,2	31,3
Casi siempre	65	39,9	39,9	71,2
Siempre	47	28,8	28,8	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Figura 47

Percepción sobre la evaluación de resultados en relación a la calidad del proyecto



En la Tabla 59 y la Figura 47 se observa que el 39.88% de los encuestados indicó que al final del proyecto se evalúan los resultados de la calidad casi siempre, seguido por un 28.83% que señaló que esto ocurre siempre, y un 25.15% señaló que ocurre a veces. Un porcentaje menor, el 4.91%, opinó que raras veces los proyectos al finalizar se evalúan sus resultados, mientras que un 1.23% expresó que nunca sucede.

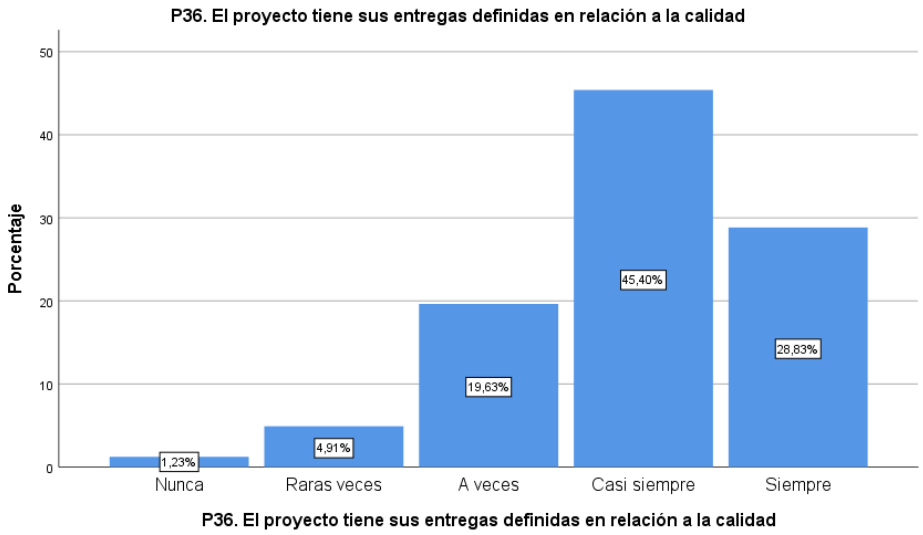
Tabla 60

Frecuencia sobre las entregas definidas en relación a la calidad del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2	1.2	1.2
Raras veces	8	4.9	4.9	6.1
A veces	32	19.6	19.6	25.8
Casi siempre	74	45.4	45.4	71.2
Siempre	47	28.8	28.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 48

Percepción sobre las entregas definidas en relación a la calidad del proyecto



En la Tabla 60 y Figura 48 se evidencia que, del total de encuestados, el 45.40% indicó que el proyecto tiene sus entregas definidas en relación a la calidad casi siempre, seguido por un 28.83% que respondió siempre, y un 19.63% que eligió a veces. Solo un 4.91% consideró que raras veces el proyecto tiene sus entregas definidas, mientras que el 1.23% opinó que nunca se da.

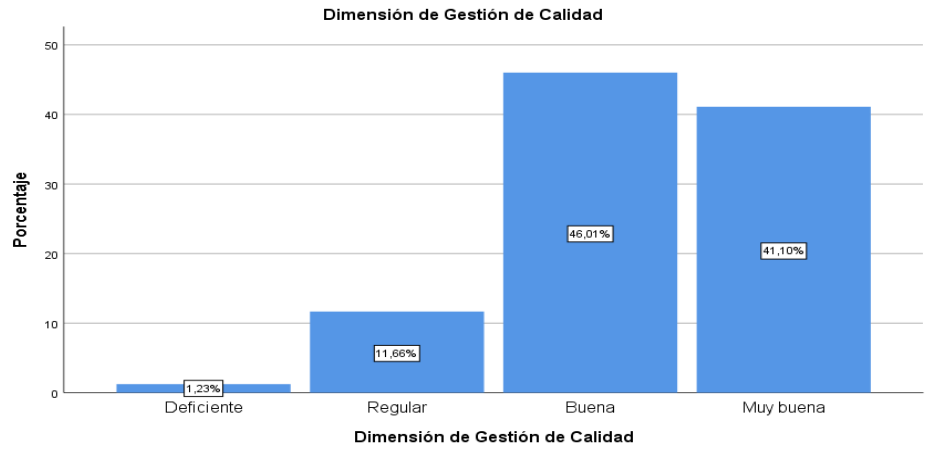
Tabla 61

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de la calidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	1.2	1.2	1.2
Regular	19	11.7	11.7	12.9
Buena	75	46.0	46.0	58.9
Muy buena	67	41.1	41.1	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 49

Percepción del consolidado de la dimensión gestión de la calidad



Como se muestra en la tabla 61 y figura 49 respecto al consolidado de la dimensión de gestión de la calidad, del total de 163 encuestados, el 46.01% (75) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es buena, el 41.10% (67) señaló que es muy buena, mientras que el 11.66% (19) indicó que es regular y solo el 1.23% (2) la calificó como deficiente. En conjunto, el 87.11% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión de la calidad les resulta favorable.

5.1.3.6. Sobre la Dimensión Gestión de recursos

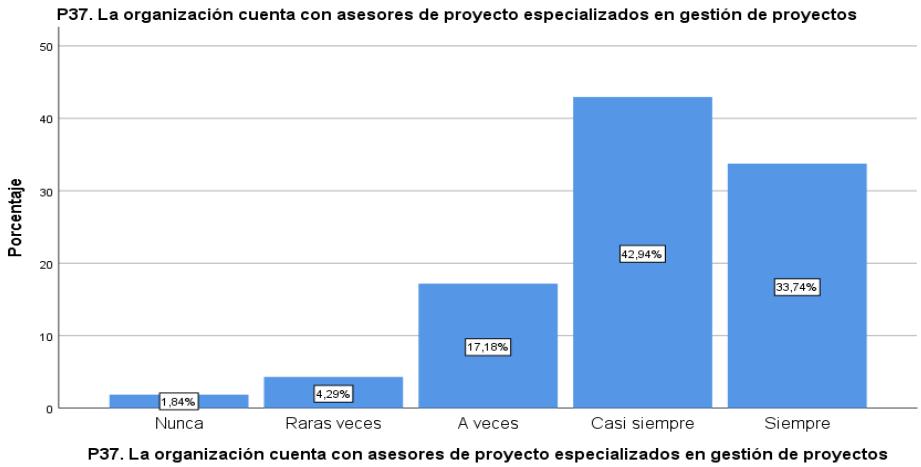
Tabla 62

Frecuencia de la existencia de asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	7	4.3	4.3	6.1
A veces	28	17.2	17.2	23.3
Casi siempre	70	42.9	42.9	66.3
Siempre	55	33.7	33.7	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 50

Percepción de la existencia de asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos



En la Tabla 62 y Figura 50 se refleja que el 42.94% del total de encuestados indicó que la organización cuenta con asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos casi siempre. Asimismo, el 33.74% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 17.18% indicó que sucede a veces. Un 4.29% manifestó que esto ocurre raras veces, y también un 1.84% respondió que nunca sucede.

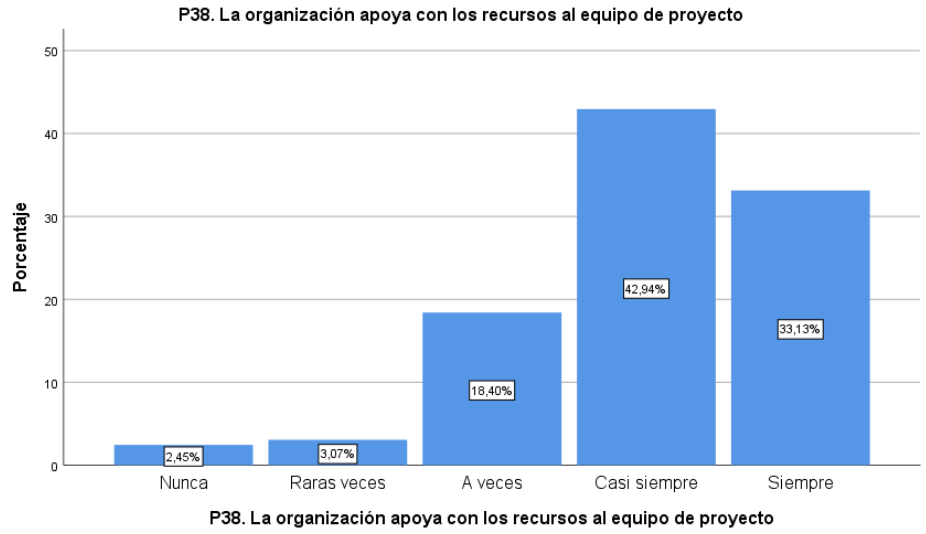
Tabla 63

Frecuencia sobre la entrega de recursos al equipo de proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2.5	2.5	2.5
Raras veces	5	3.1	3.1	5.5
A veces	30	18.4	18.4	23.9
Casi siempre	70	42.9	42.9	66.9
Siempre	54	33.1	33.1	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 51

Percepción sobre la entrega de recursos al equipo de proyecto



En la Tabla 63 y Figura 51 se destaca la distribución de las respuestas sobre el apoyo de la organización con recursos al equipo de proyecto. Del total de encuestados, el 42.94% indicó que el apoyo con recursos al equipo del proyecto se da casi siempre, seguido por un 33.13% que marcó siempre y un 18.40% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 3.07% opinó que la organización apoya con recursos raras veces, y solo un 2.45 % señaló que nunca les brindan ese apoyo con recursos.

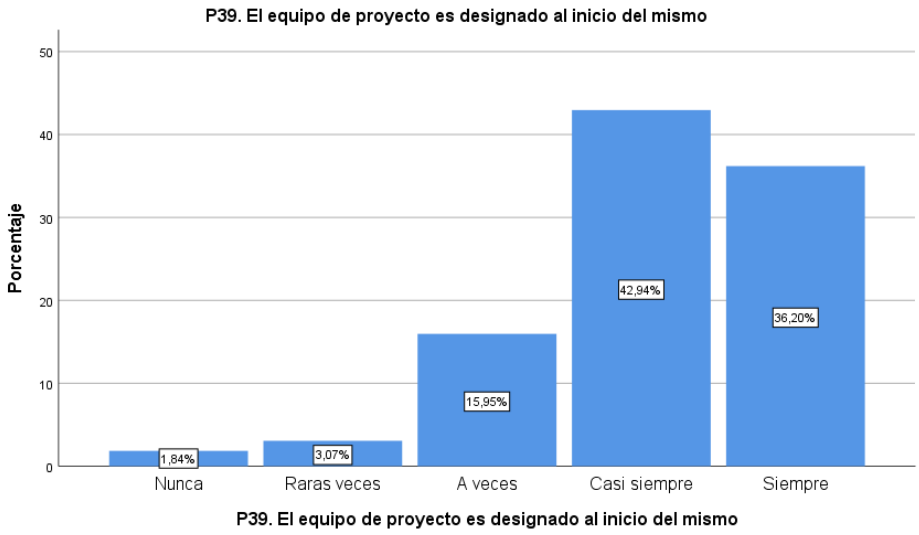
Tabla 64

Frecuencia de designación del equipo al iniciar el proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	5	3.1	3.1	4.9
A veces	26	16.0	16.0	20.9
Casi siempre	70	42.9	42.9	63.8
Siempre	59	36.2	36.2	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 52

Percepción de designación del equipo al iniciar el proyecto



En la Tabla 64 y Figura 52 se aprecia las respuestas de los encuestados sobre la designación del equipo de proyecto al inicio del mismo, donde el 42.94% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 36.30% señaló que se presenta siempre, y un 15.95% indicó que sucede a veces. Solo un pequeño porcentaje, el 3.07% del total de encuestados, reportó que esta designación del equipo de proyecto se da raras veces al inicio del mismo, y el 1.84% mencionó que esta designación nunca ocurre.

Tabla 65

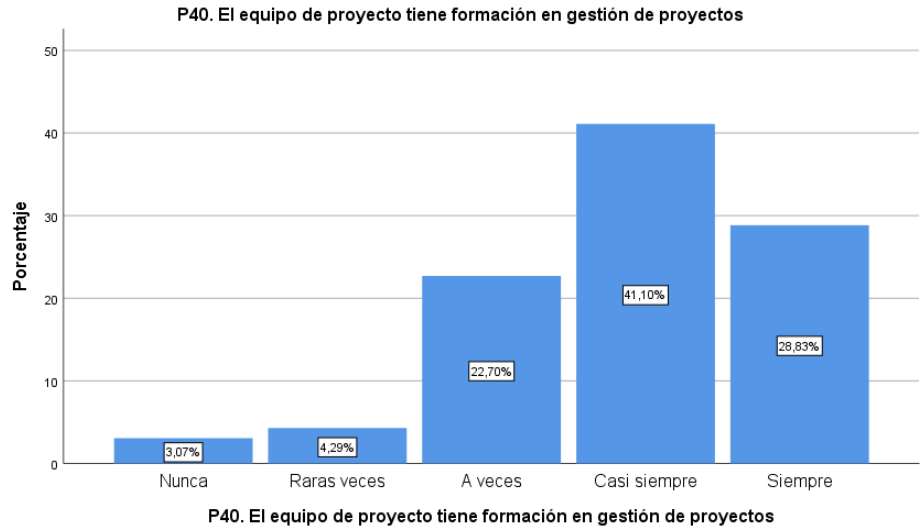
Frecuencia de existencia de formación del equipo respecto a gestión del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3.1	3.1	3.1
Raras veces	7	4.3	4.3	7.4
A veces	37	22.7	22.7	30.1
Casi siempre	67	41.1	41.1	71.2
Siempre	47	28.8	28.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia de los autores de esta tesis con datos generados en SPSS 26.

Figura 53

Percepción de existencia de formación del equipo respecto a gestión del proyecto



En la Tabla 65 y la Figura 53 se observa que el 41.10% de los encuestados indicó que el equipo de proyecto tiene formación en gestión de proyectos casi siempre, seguido por un 28.83% que señaló que esto ocurre siempre, y un 22.70% señaló que ocurre a veces. Un porcentaje menor, el 4.29%, opinó que raras veces el equipo tiene esa formación en gestión de proyectos, mientras que un 3.07% expresó que nunca sucede.

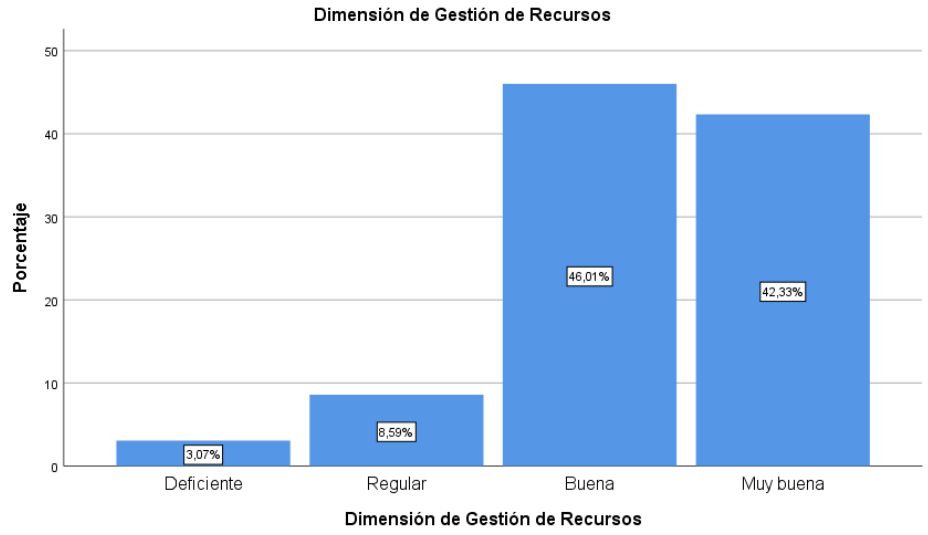
Tabla 66

Frecuencia de la dimensión gestión de recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	3.1	3.1	3.1
Regular	14	8.6	8.6	11.7
Buena	75	46.0	46.0	57.7
Muy buena	69	42.3	42.3	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 54

Percepción del consolidado de la dimensión gestión de recursos



Como se muestra en la tabla 66 y figura 54 respecto al consolidado de la dimensión de gestión de recursos, del total de 163 encuestados, el 46.01% (75) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es buena, el 42.33% (69) señaló que es muy buena, mientras que el 8.59% (14) indicó que es regular y solo el 3.07% (5) la calificó como deficiente. En conjunto, el 88.34% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión de recursos les resulta favorable.

5.1.3.7. Sobre la Dimensión Gestión de Comunicaciones

Tabla 67

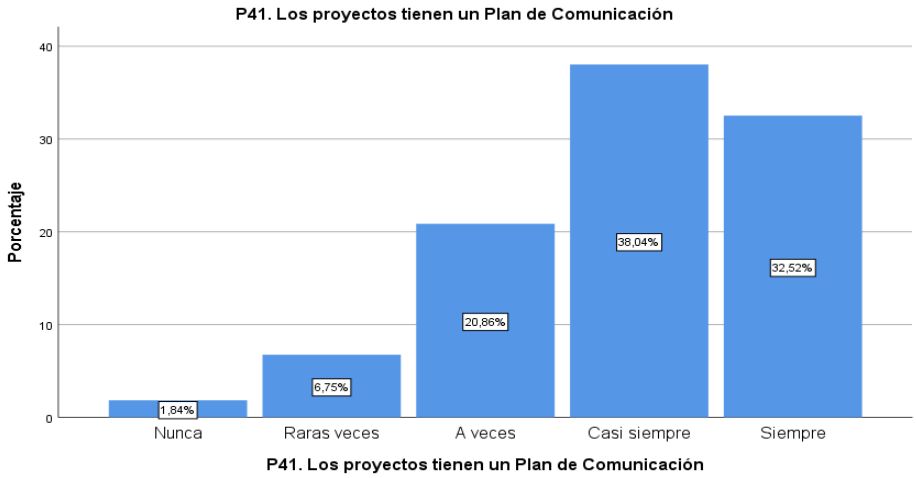
Frecuencia de la existencia de un Plan de Comunicación en los proyectos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	11	6.7	6.7	8.6
A veces	34	20.9	20.9	29.4
Casi siempre	62	38.0	38.0	67.5
Siempre	53	32.5	32.5	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia de los autores de esta tesis con datos generados en SPSS 26.

Figura 55

Percepción de la existencia de un Plan de Comunicación en los proyectos



En la Tabla 67 y la Figura 55 se observa que el 38.04% de los miembros encuestados indicaron que en sus organizaciones los proyectos tienen un plan de comunicación casi siempre, seguido por un 32.52% que señaló que esto ocurre siempre, y un 20.86% señaló que ocurre a veces. Un porcentaje menor, el 6.75%, opinó que raras veces encuentran en los proyectos un plan de comunicación, mientras que un 1.84% expresó que nunca lo tienen.

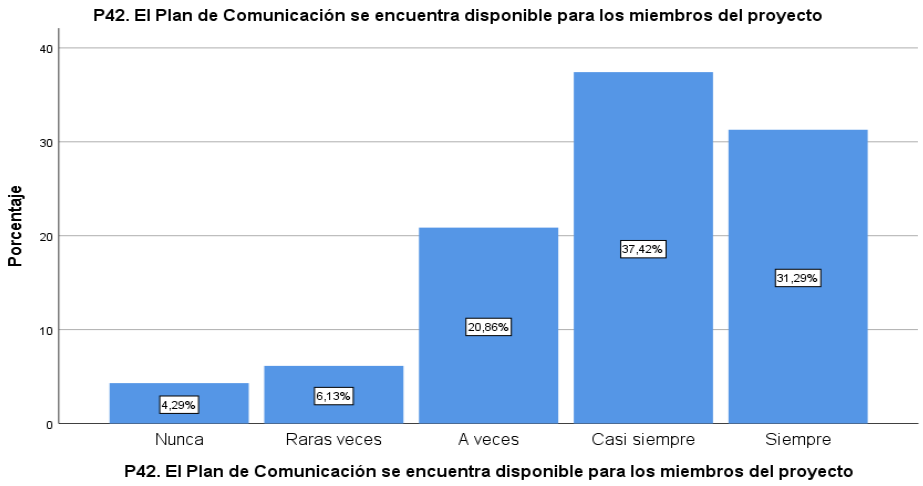
Tabla 68

Frecuencias de la disponibilidad del Plan de Comunicación para los miembros del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4.3	4.3	4.3
Raras veces	10	6.1	6.1	10.4
A veces	34	20.9	20.9	31.3
Casi siempre	61	37.4	37.4	68.7
Siempre	51	31.3	31.3	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 56

Percepción de la disponibilidad del Plan de Comunicación para los miembros del proyecto



En la Tabla 68 y Figura 56 se evidencia que, del total de encuestados, el 37.42% indicó que el plan de comunicación se encuentra disponible para los miembros del proyecto casi siempre, seguido por un 31.29% que respondió siempre, y un 20.86% que eligió a veces. Solo un 6.13% consideró que raras veces el plan de comunicación se encuentra disponible, mientras que el 4.29% opinó que nunca lo encuentran.

Tabla 69

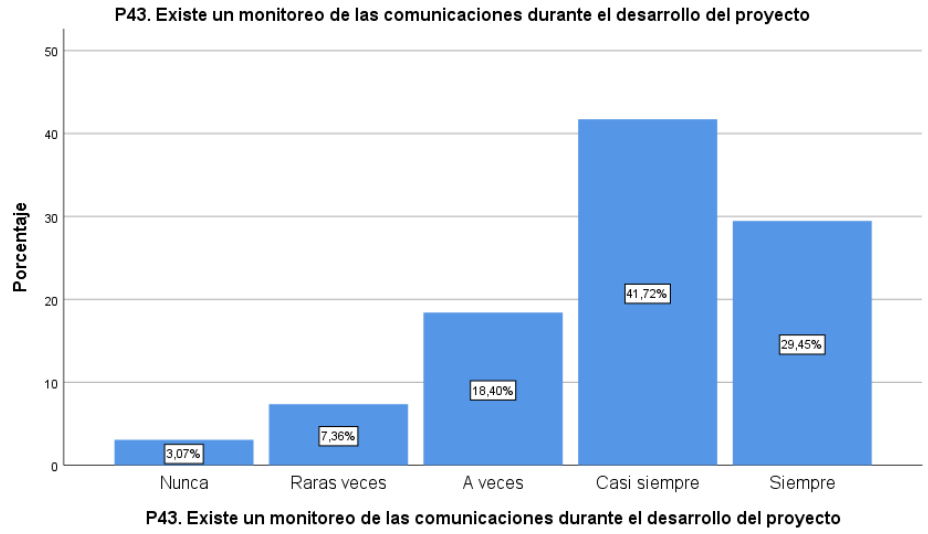
Frecuencia de la existencia de un monitoreo de las comunicaciones durante la ejecución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3.1	3.1	3.1
Raras veces	12	7.4	7.4	10.4
A veces	30	18.4	18.4	28.8
Casi siempre	68	41.7	41.7	70.6
Siempre	48	29.4	29.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia de los autores de esta tesis con datos generados en SPSS 26.

Figura 57

Percepción de la existencia de un monitoreo de las comunicaciones durante la ejecución



En la Tabla 69 y Figura 57 se refleja que el 41.72% del total de encuestados indicó que existe un monitoreo de las comunicaciones durante el desarrollo del proyecto casi siempre. Asimismo, el 29.45% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 18.40% indicó que sucede a veces. Solo un 7.36% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 3.07% respondió que nunca sucede.

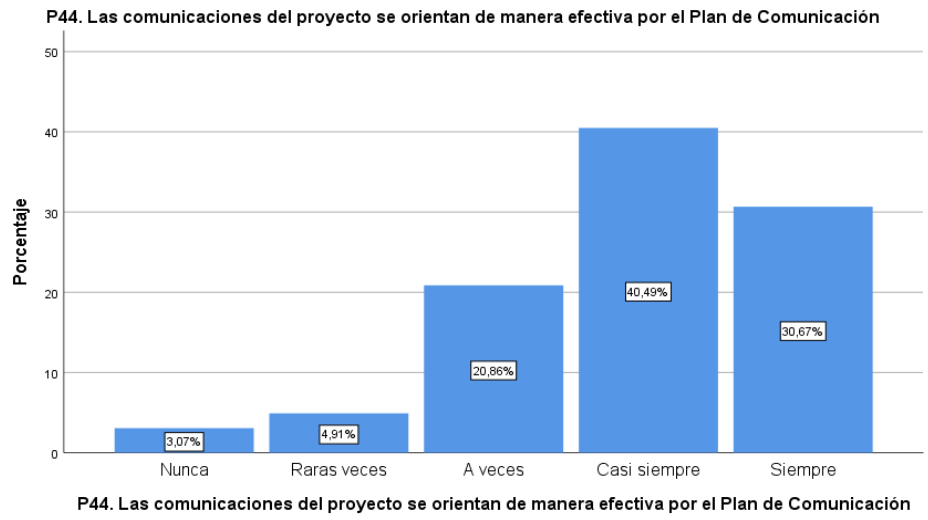
Tabla 70

Frecuencia de orientación de las comunicaciones del proyecto por el Plan de Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3.1	3.1	3.1
Raras veces	8	4.9	4.9	8.0
A veces	34	20.9	20.9	28.8
Casi siempre	66	40.5	40.5	69.3
Siempre	50	30.7	30.7	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 58

Percepción de orientación de las comunicaciones del proyecto por el Plan de Comunicación



En la Tabla 70 y Figura 58 se destaca la distribución de las respuestas sobre las comunicaciones del proyecto y su orientación de manera efectiva por el plan de comunicación. Del total de encuestados, el 40.49% indicó que las comunicaciones se orientan efectivamente por el plan de comunicación casi siempre, seguido por un 30.67% que marcó siempre y un 20.86% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 4.91% opinó que las comunicaciones se orientan efectivamente por el plan de comunicación raras veces, y solo un 3.07% señaló que nunca.

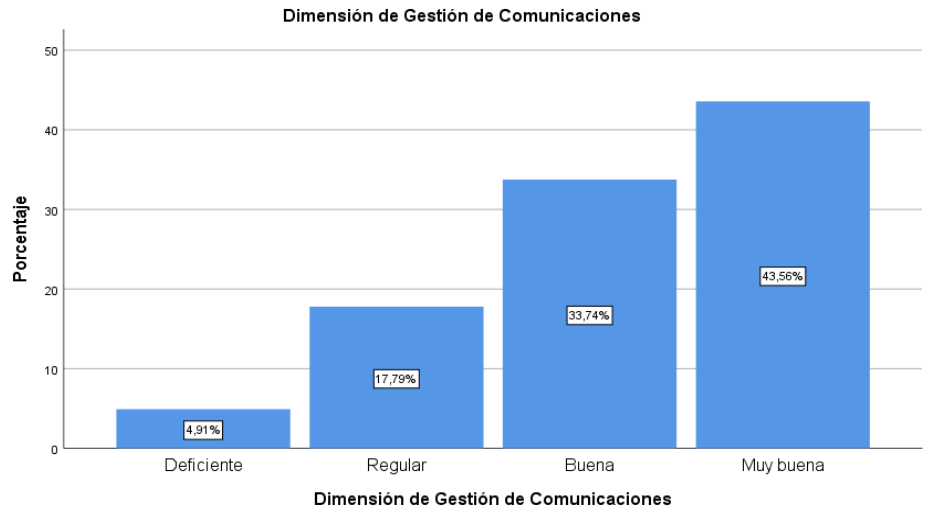
Tabla 71

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de comunicaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	4.9	4.9	4.9
Regular	29	17.8	17.8	22.7
Buena	55	33.7	33.7	56.4
Muy buena	71	43.6	43.6	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 59

Percepción del consolidado de la dimensión gestión de comunicaciones



Como se muestra en la tabla 71 y figura 59 respecto al consolidado de la dimensión de gestión de comunicaciones, del total de 163 encuestados, el 43.56% (71) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es muy buena, el 33.74% (55) señaló que es buena, mientras que el 17.79% (29) indicó que es regular y solo el 4.91% (8) la calificó como deficiente. En conjunto, el 77.3% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión de comunicaciones les resulta favorable.

5.1.3.8. Sobre la Dimensión Gestión de Riesgos

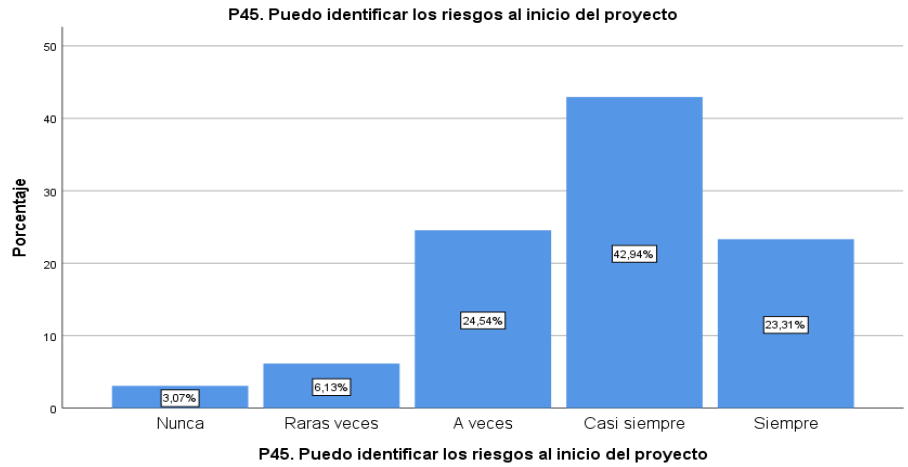
Tabla 72

Frecuencia de identificación de los riesgos al inicio del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3.1	3.1	3.1
Raras veces	10	6.1	6.1	9.2
A veces	40	24.5	24.5	33.7
Casi siempre	70	42.9	42.9	76.7
Siempre	38	23.3	23.3	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 60

Percepción de identificación de los riesgos al inicio del proyecto



En la Tabla 72 y Figura 60 se aprecia las respuestas de los encuestados sobre si pueden identificar los riesgos al inicio del proyecto, donde el 42.94% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 24.54% señaló que se presenta a veces y un 23.31% indicó que sucede siempre. Solo un pequeño porcentaje, el 6.13% del total de encuestados, reportó que identifican los riesgos al inicio del proyecto raras veces, y que el 3.07% seleccionó que nunca sucede.

Tabla 73

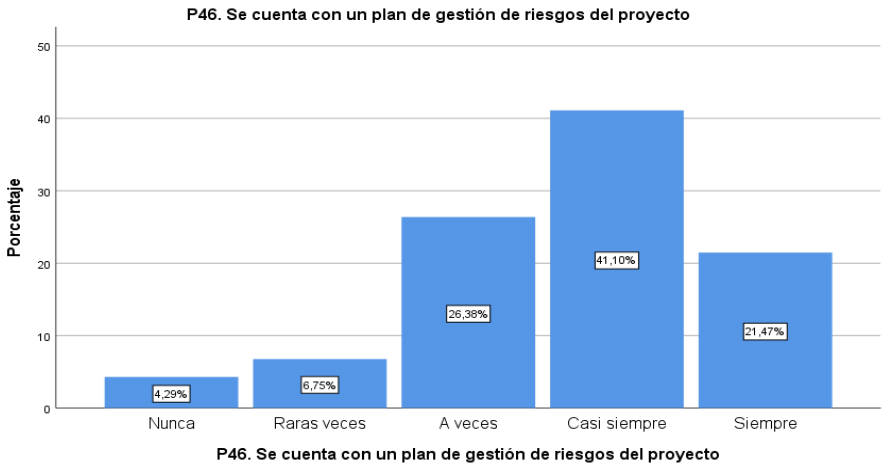
Frecuencia de la existencia de un plan de gestión de riesgos del proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4.3	4.3	4.3
Raras veces	11	6.7	6.7	11.0
A veces	43	26.4	26.4	37.4
Casi siempre	67	41.1	41.1	78.5
Siempre	35	21.5	21.5	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia de los autores de esta tesis con datos generados en SPSS 26.

Figura 61

Percepción de la existencia de un plan de gestión de riesgos del proyecto



En la Tabla 73 y la Figura 61 se observa que el 41.10% de los miembros encuestados indicaron que se cuenta con un plan de gestión de riesgos del proyecto casi siempre, seguido por un 26.38% que señaló que esto ocurre a veces, y un 21.47% señaló que ocurre siempre. Un porcentaje menor, el 6.75%, opinó que raras veces se cuenta con un plan de gestión de riesgos del proyecto, mientras que un 4.29% expresó que nunca lo tienen.

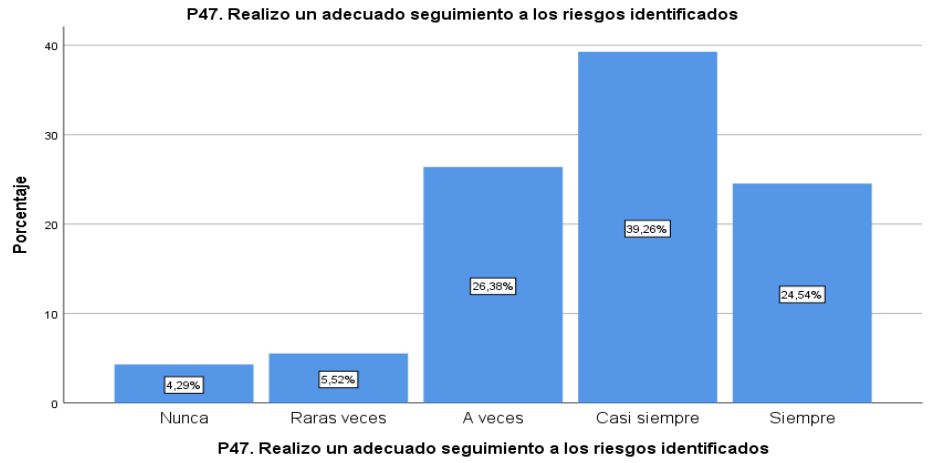
Tabla 74

Frecuencia de la existencia de un adecuado seguimiento a riesgos identificados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4.3	4.3	4.3
Raras veces	9	5.5	5.5	9.8
A veces	43	26.4	26.4	36.2
Casi siempre	64	39.3	39.3	75.5
Siempre	40	24.5	24.5	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 62

Percepción de la existencia de un adecuado seguimiento a riesgos identificados



En la Tabla 74 y Figura 62 se evidencia que, del total de encuestados, el 39.26% indicó que realizaron un adecuado seguimiento a los riesgos identificados casi siempre, seguido por un 26.38% que respondió a veces, y un 24.54% que eligió siempre. Solo un 5.52% consideró que raras veces realizan un adecuado seguimiento a los riesgos identificados, mientras que el 4.29% opinó que nunca lo realizan.

Tabla 75

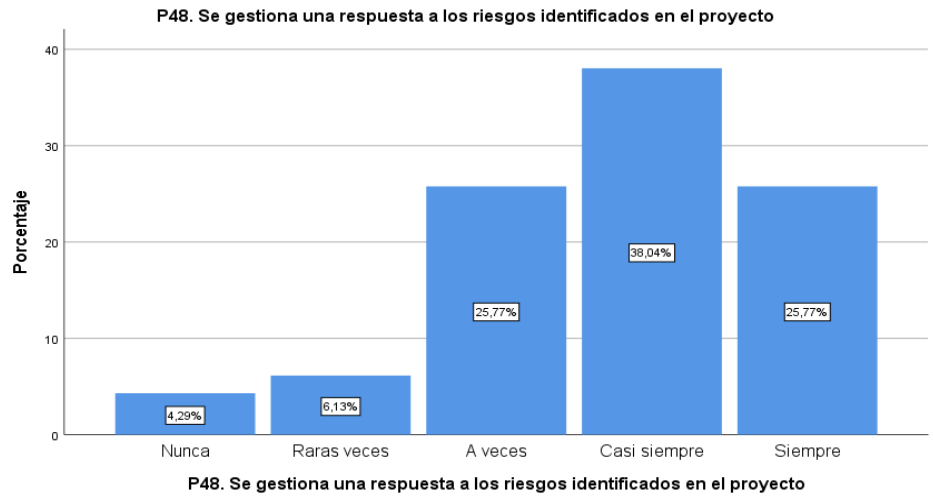
Frecuencia de gestión de respuesta a riesgos identificados en el proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4.3	4.3	4.3
Raras veces	10	6.1	6.1	10.4
A veces	42	25.8	25.8	36.2
Casi siempre	62	38.0	38.0	74.2
Siempre	42	25.8	25.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia de los autores de esta tesis con datos generados en SPSS 26.

Figura 63

Percepción de gestión de respuesta a riesgos identificados en el proyecto



En la Tabla 75 y Figura 63 se refleja que el 38.04% del total de encuestados indicó que se gestiona una respuesta a los riesgos identificados en el proyecto casi siempre. Asimismo, el 25.77% señaló que esto ocurre siempre, de igual forma un 25.77% indica que sucede a veces. Solo un 6.13% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 4.29% respondió que nunca sucede.

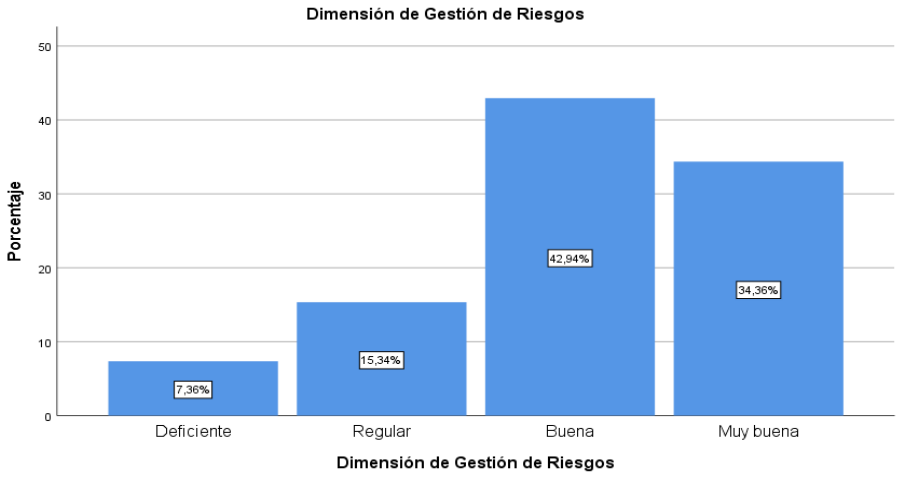
Tabla 76

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de riesgos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	12	7.4	7.4	7.4
Regular	25	15.3	15.3	22.7
Buena	70	42.9	42.9	65.6
Muy buena	56	34.4	34.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 64

Percepción del consolidado de la dimensión gestión de riesgos



Como se muestra en la tabla 76 y figura 64 respecto al consolidado de la dimensión de gestión de riesgos, del total de 163 encuestados, el 42.94% (70) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es buena, el 34.36% (56) señaló que es muy buena, mientras que el 15.34% (25) indicó que es regular y solo el 7.36% (12) la calificó como deficiente. En conjunto, el 77.3% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión de riesgos les resulta favorable.

5.1.3.9. Sobre la Dimensión Gestión de Adquisiciones

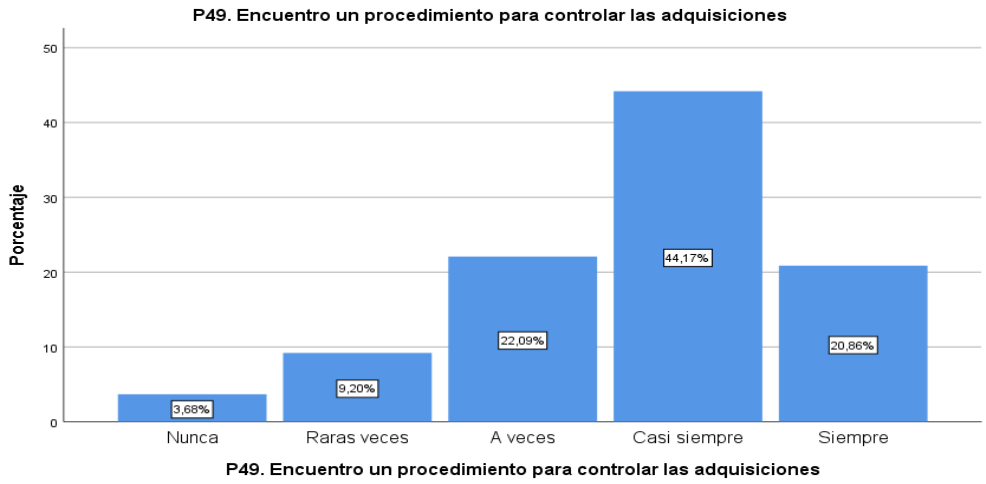
Tabla 77

Frecuencia de existencia de procedimientos para controlar las adquisiciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3.7	3.7	3.7
Raras veces	15	9.2	9.2	12.9
A veces	36	22.1	22.1	35.0
Casi siempre	72	44.2	44.2	79.1
Siempre	34	20.9	20.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 65

Percepción de existencia de procedimientos para controlar las adquisiciones



En la Tabla 77 y Figura 65 se destaca la distribución de las respuestas sobre encontrar un procedimiento para controlar las adquisiciones. Del total de encuestados, el 44.17% indicó que encuentran un procedimiento casi siempre, seguido por un 22.09% que marcó a veces y un 20.86% que seleccionó siempre. Por otro lado, un 9.20% opinó que raras veces encuentran un procedimiento para controlar las adquisiciones, y solo un 3.68% señaló que nunca ocurre.

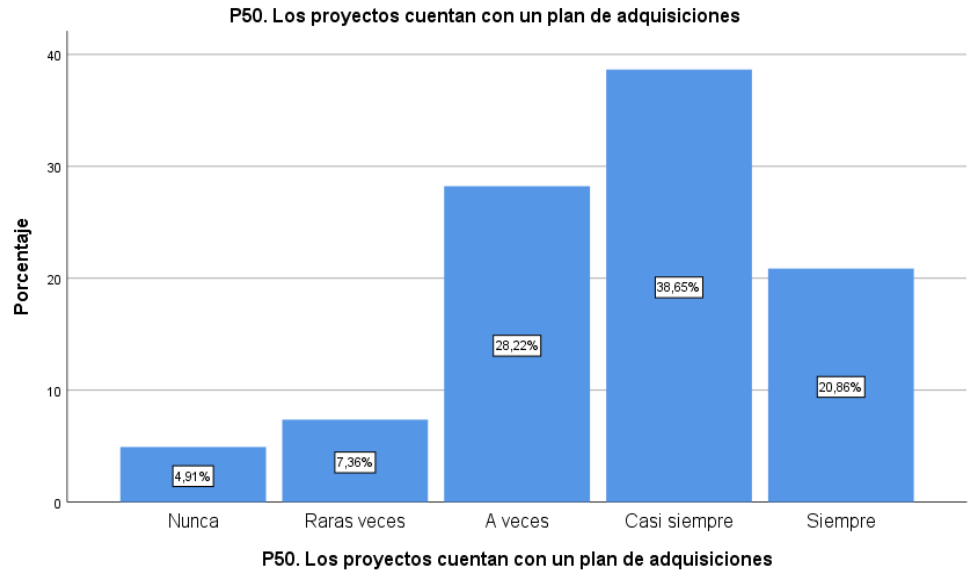
Tabla 78

Frecuencia de existencia de plan de adquisiciones revisados en el proyecto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	4.9	4.9	4.9
Raras veces	12	7.4	7.4	12.3
A veces	46	28.2	28.2	40.5
Casi siempre	63	38.7	38.7	79.1
Siempre	34	20.9	20.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 66

Percepción de existencia de plan de adquisiciones revisados en el proyecto



En la Tabla 78 y Figura 66 se evidencia que, del total de encuestados, el 38.65% indicó que los proyectos cuentan con un plan de adquisiciones casi siempre, seguido por un 28.22% que respondió a veces, y un 20.86% que eligió siempre. Solo un 7.36% consideró que raras veces cuentan con un plan de adquisiciones, mientras que el 4.91% opinó que nunca cuentan con ello.

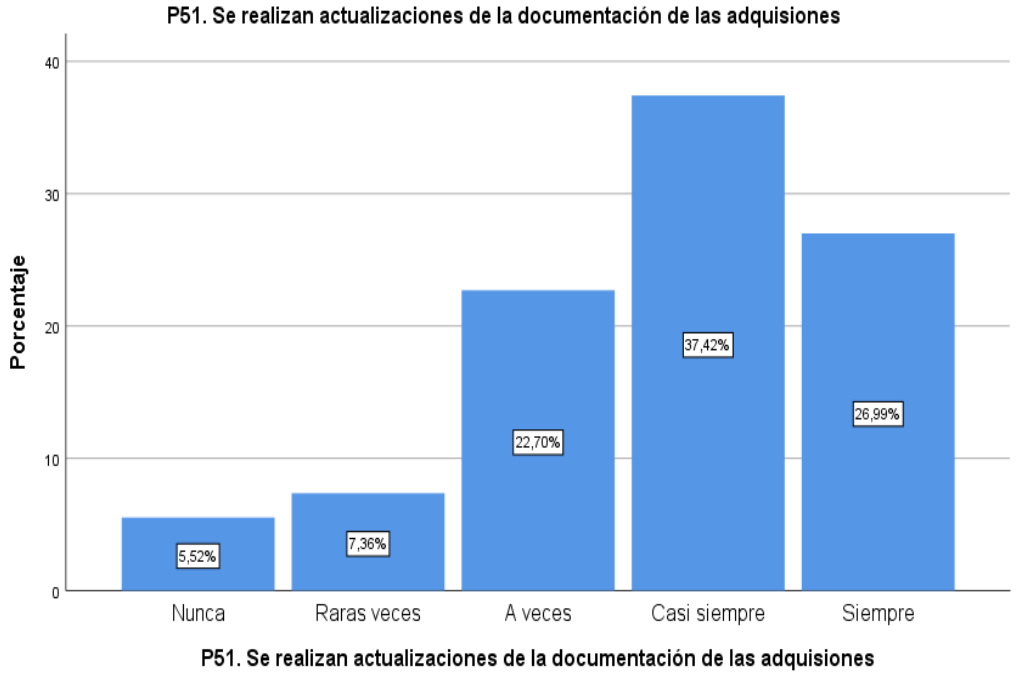
Tabla 79

Frecuencia de gestionar actualizaciones de la documentación de las adquisiciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	5.5	5.5	5.5
Raras veces	12	7.4	7.4	12.9
A veces	37	22.7	22.7	35.6
Casi siempre	61	37.4	37.4	73.0
Siempre	44	27.0	27.0	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 67

Percepción de gestionar actualizaciones de la documentación de las adquisiciones



En la Tabla 79 y Figura 67 se refleja que el 37.42% del total de encuestados indicó que se realizan actualizaciones de la documentación de las adquisiciones casi siempre. Asimismo, el 26.99% señaló que esto ocurre siempre, mientras que el 22.70% indicó que sucede a veces. Solo un 7.36% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 5.52% respondió que nunca sucede.

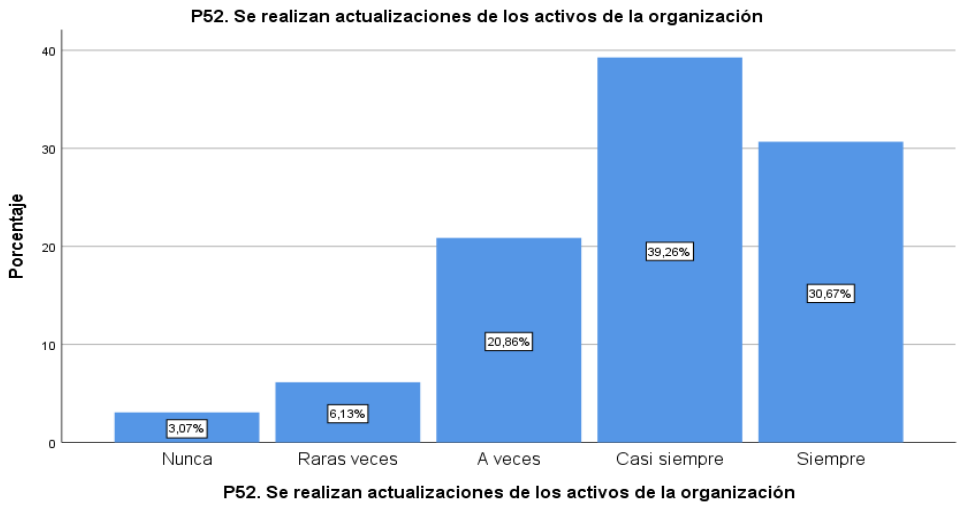
Tabla 80

Frecuencia de existencia de actualizaciones de los activos de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3.1	3.1	3.1
Raras veces	10	6.1	6.1	9.2
A veces	34	20.9	20.9	30.1
Casi siempre	64	39.3	39.3	69.3
Siempre	50	30.7	30.7	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 68

Percepción de existencia de actualizaciones de los activos de la organización



Nota. Figura elaborada en SPSS a partir de los resultados del ítem 52.

En la Tabla 80 y Figura 68 se destaca la distribución de las respuestas sobre las actualizaciones que realizan de los activos de la organización. Del total de encuestados, el 39.26% indicó que se realizan actualizaciones casi siempre, seguido por un 30.67% que marcó siempre y un 20.86% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 6.13% opinó que las actualizaciones raras veces ocurren y solo un 3.07% señaló que nunca sucede.

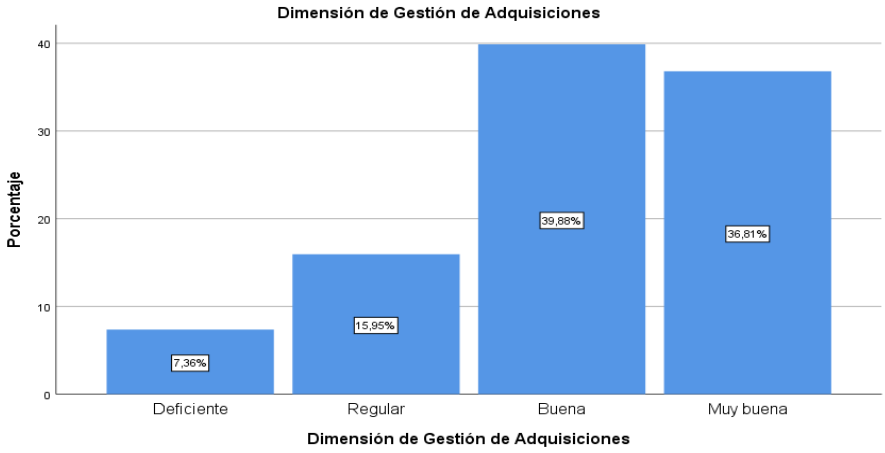
Tabla 81

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de adquisiciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	12	7.4	7.4	7.4
Regular	26	16.0	16.0	23.3
Buena	65	39.9	39.9	63.2
Muy buena	60	36.8	36.8	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 69

Percepción del consolidado de la dimensión gestión de adquisiciones



Como se muestra en la tabla 81 y figura 69 respecto al consolidado de la dimensión de gestión de adquisiciones, del total de 163 encuestados, el 39.88% (65) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es buena, el 36.81% (60) señaló que es muy buena, mientras que el 15.95% (26) indicó que es regular y solo el 7.36% (12) la calificó como deficiente. En conjunto, el 76.69% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión de adquisiciones les resulta favorable.

5.1.3.10. Sobre la Dimensión Gestión de Interesados

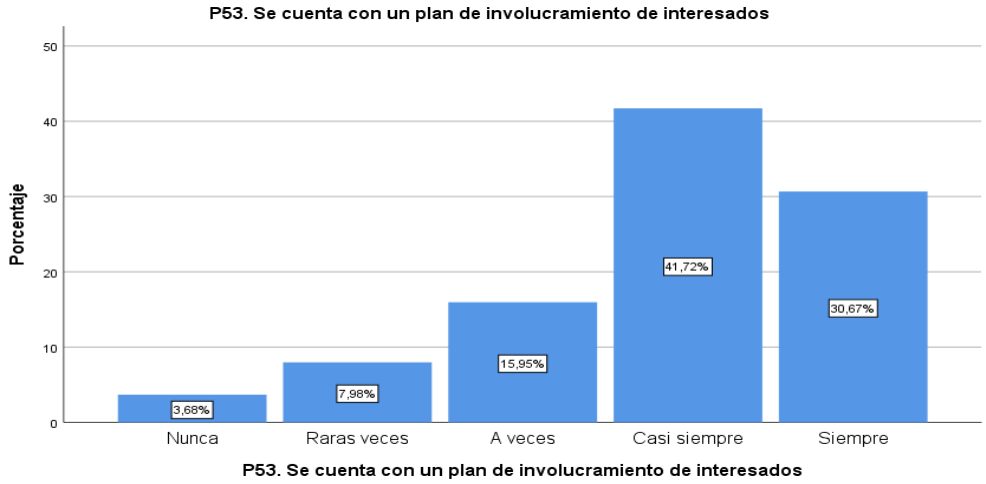
Tabla 82

Frecuencia de la existencia de un plan de involucramiento de interesados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	3.7	3.7	3.7
Raras veces	13	8.0	8.0	11.7
A veces	26	16.0	16.0	27.6
Casi siempre	68	41.7	41.7	69.3
Siempre	50	30.7	30.7	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 70

Percepción de la existencia de un plan de involucramiento de interesados



En la Tabla 82 y Figura 70 se evidencia que, del total de encuestados, el 41.72% indicó que cuentan con un plan de involucramiento de interesados casi siempre, seguido por un 30.67% que respondió siempre, y un 15.95% que eligió a veces. Solo un 7.98% consideró que raras veces cuentan con este tipo de plan, mientras que el 3.68% opinó que nunca.

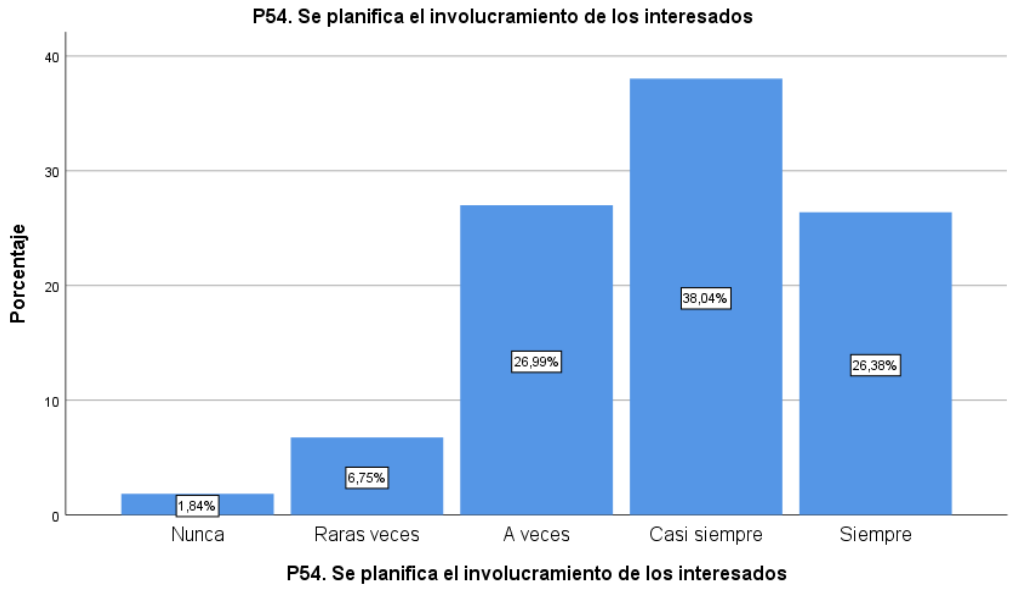
Tabla 83

Frecuencia de la planificación del involucramiento de los interesados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	11	6.7	6.7	8.6
A veces	44	27.0	27.0	35.6
Casi siempre	62	38.0	38.0	73.6
Siempre	43	26.4	26.4	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 71

Percepción de la planificación del involucramiento de los interesados



En la Tabla 83 y Figura 71 se refleja que el 38.04% del total de encuestados indicó que se planifica el involucramiento de los interesados casi siempre. Asimismo, el 26.99% señaló que esto ocurre a veces, mientras que el 26.38% indicó que sucede siempre. Solo un 6.75% manifestó que esto ocurre raras veces, y un 1.84% respondió que nunca se planifica el involucramiento de interesados.

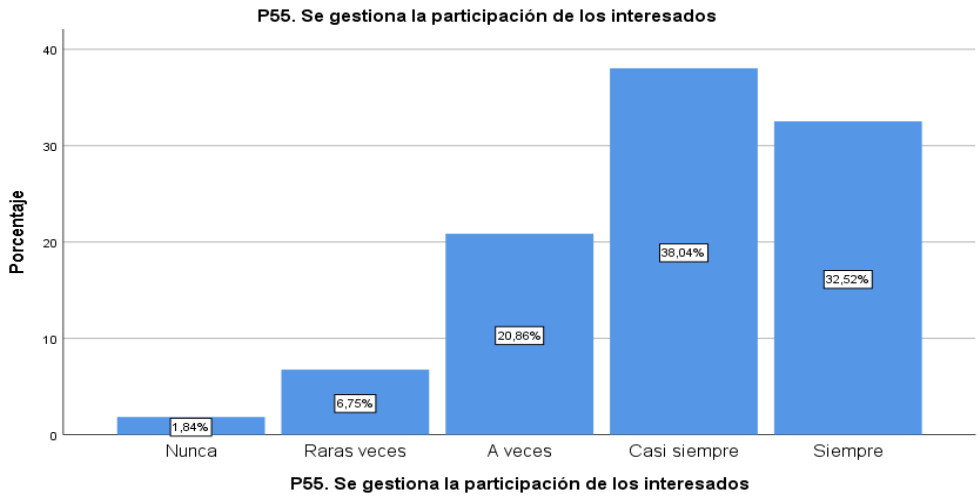
Tabla 84

Frecuencia de gestión de la participación de los interesados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8	1.8	1.8
Raras veces	11	6.7	6.7	8.6
A veces	34	20.9	20.9	29.4
Casi siempre	62	38.0	38.0	67.5
Siempre	53	32.5	32.5	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 72

Percepción de gestión de la participación de los interesados



En la Tabla 84 y Figura 72 se destaca la distribución de las respuestas sobre si se gestiona la participación de los interesados. Del total de encuestados, el 38.04% indicó que se gestiona la participación de interesados casi siempre, seguido por un 32.52% que marcó siempre y un 20.86% que seleccionó a veces. Por otro lado, un 6.75% opinó que su participación raras veces ocurre, y solo un 1.84% señaló que nunca sucede.

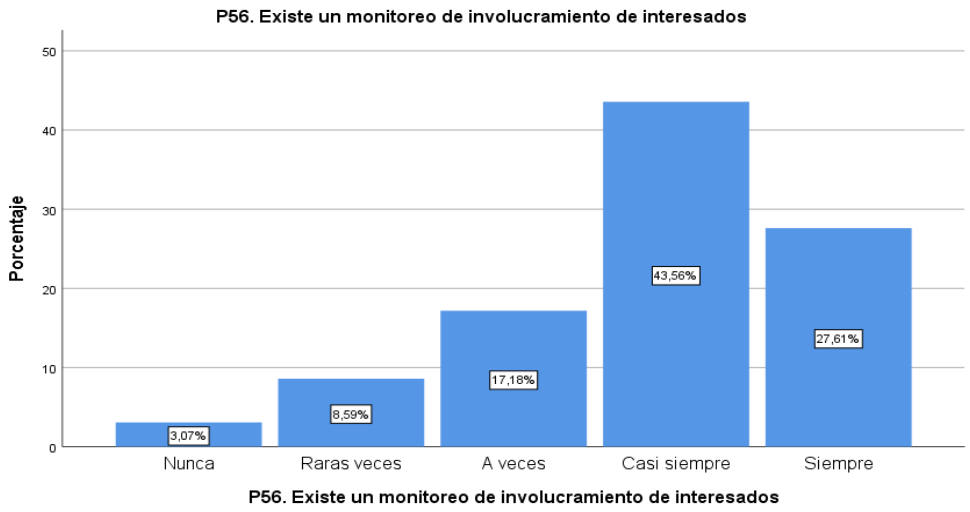
Tabla 85

Frecuencia de existencia de un monitoreo de involucramiento de interesados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3.1	3.1	3.1
Raras veces	14	8.6	8.6	11.7
A veces	28	17.2	17.2	28.8
Casi siempre	71	43.6	43.6	72.4
Siempre	45	27.6	27.6	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 73

Percepción de existencia de un monitoreo de involucramiento de interesados



En la Tabla 85 y Figura 73 se aprecia las respuestas de los encuestados sobre la existencia de un monitoreo de involucramiento de interesados, donde el 43.56% afirmó que esto ocurre casi siempre, el 27.61% señaló que se presenta siempre y un 17.18% indicó que a veces. Solo un pequeño porcentaje, el 8.59% del total de encuestados, reportó que este monitoreo de involucramiento de interesados se da raras veces, y que el 3.07% mencionó que este monitoreo nunca ocurre.

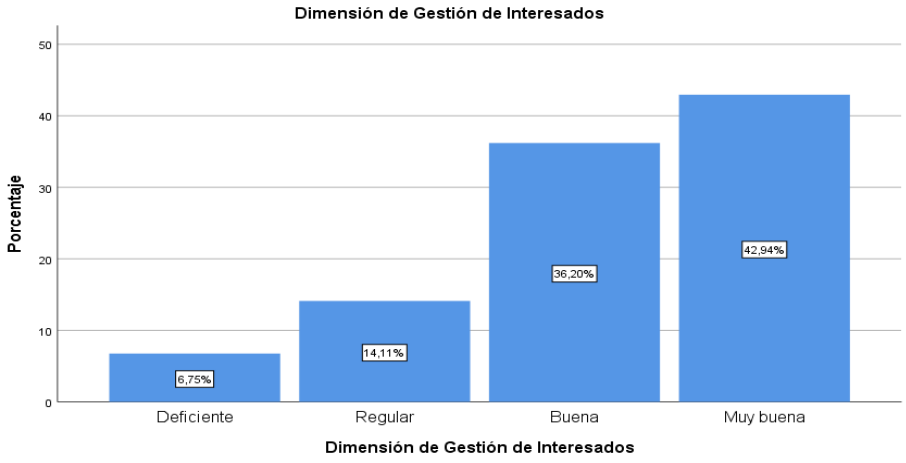
Tabla 86

Frecuencia del consolidado de la dimensión gestión de interesados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	6.7	6.7	6.7
Regular	23	14.1	14.1	20.9
Buena	59	36.2	36.2	57.1
Muy buena	70	42.9	42.9	100.0
Total	163	100.0	100.0	

Figura 74

Percepción del consolidado de la dimensión gestión de interesados



Como se muestra en la tabla 86 y figura 74 respecto al consolidado de la dimensión de gestión de interesados, del total de 163 encuestados, el 42.94% (70) de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio mencionaron que esta dimensión es muy buena, el 36.20% (59) señaló que es buena, mientras que el 14.11% (23) indicó que es regular y solo el 6.75% (11) la calificó como deficiente. En conjunto, el 79.14% de los miembros de las organizaciones juveniles de estudio señalan que la gestión de interesados les resulta favorable.

5.2. Prueba de Hipótesis

De acuerdo con Namakforoosh (2002) la inferencia estadística se divide en dos grupos, el primero se refiere a la estimación de la población mediante parámetros estadísticos, y el segundo,

en generar la prueba de hipótesis (p.333). De la misma manera Hernández Sampieri et al. (2014) menciona que para la estadística inferencial se hace uso de dos procedimientos principalmente, el primero respecto a probar hipótesis poblacionales y el segundo de estimar parámetros (p.299). Asimismo, Dagnino (2014) menciona que en la estadística inferencial existen dos aproximaciones que son complementarias entre sí, la prueba de hipótesis y la estimación de parámetros (p. 125).

Para realizar la prueba de hipótesis existen algunos pasos a seguir. Por parte de Dagnino (2014) menciona cinco pasos a tener en cuenta, estos son los siguientes:

1. Formular la hipótesis y su alternativa.
2. Elegir la prueba estadística apropiada de acuerdo con el diseño experimental, el tipo de datos y el número de grupos que se comparan.
3. Elegir el nivel de significación α de la prueba, el límite para rechazar Ho.
4. Calcular el valor de P
5. Si p es menor que α, rechazar H0 y aceptar la alternativa; en caso contrario, se acepta la hipótesis nula (pp. 125-126).

De igual forma Burbano Pantoja y Valdivieso Miranda (2016) menciona el algoritmo que se tiene que seguir para desarrollar un proceso de prueba de hipótesis. Estos son:

1. Plantear la hipótesis Ho y H1
2. Establecer el nivel de significación $\infty \leq 0.05$
3. Determinar la dirección de la prueba: unilateral izquierda, unilateral derecha o bilateral
4. Determinar la estadística de prueba: "Z", "t", "X^2", "F" y calcularla

5. Comparar el valor de la estadística de prueba con el valor en la distribución teórica
6. Tomar una decisión: aceptar Ho o, en caso contrario rechazar Ho
7. Escribir una conclusión (pp. 127-128).

De lo cual para la presente investigación se consideró los pasos descritos por Namakforoosh (2002) los cuales comentamos a continuación:

1. Formular la hipótesis nula y alterna
2. Escoger la distribución muestral y las pruebas estadísticas según la hipótesis nula
3. Especificar el nivel de significancia (x) y definir el área de rechazo
4. Calcular las pruebas estadísticas y de acuerdo con los resultados rechazar o no rechazar las hipótesis nulas (p. 334).

Por ello describiremos los pasos a seguir:

Primer paso: Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna (Ha).

Para Namakforoosh (2002) existen dos tipos de hipótesis, la nula y la alterna. La hipótesis nula (Ho) es la declaración que delimita que no existe diferencia alguna entre el valor muestral y poblacional, lo que se traduce a que no existe relación entre las variables a analizar. Mientras que la hipótesis alterna (Ha) es la declaración contraria a la hipótesis nula en la que se acepta que existe relación entre las variables estudiadas (p. 335).

Segundo paso: Seleccionamos la distribución muestral y las pruebas estadísticas que usaremos según la hipótesis nula.

Una vez formuladas las hipótesis se procede a probar los resultados en la muestra estudiada. Para ello se usan modelos estadísticos conocidos como distribución muestral. En caso de que nuestra distribución sea normal no se rechaza la hipótesis nula (Namakforoosh, 2002, p.

336). Es por lo que para la presente investigación haremos uso de la prueba no paramétrica de normalidad para conocer ese resultado.

Tercer paso: Definimos el nivel de significancia (∞) y el área de rechazo.

En este paso se determina el nivel de significancia siendo de ∞ = 0.05 o lo que se traduce a un nivel de confianza del 95%.

De la misma manera se determinará el área de rechazo de acuerdo con la regla de decisión. Esta regla de decisión será de la siguiente manera:

- Se rechaza la hipótesis nula (Ho) sí y sólo sí el estadístico no paramétrico de chi cuadrado sea mayor que el chi crítico (el chi crítico será de 3.33, en el nivel de significación crítico de 5% o 0.05)
- Se rechaza la hipótesis nula (Ho) sí y solo sí el nivel de significación obtenido resulta menor que 0.05.

Cuarto paso: Calculamos las pruebas estadísticas y con los resultados procedemos a aceptar o rechazar las hipótesis nulas.

Para realizar el cálculo de las pruebas estadísticas se considerará el resultado obtenido del segundo paso, al no ser una distribución normal se haría uso de las pruebas paramétricas.

Inicialmente se realizará el análisis estadístico de las tablas cruzadas, con este procedimiento se crean tablas para medir la relación que tienen las variables categóricas (IBM, 2024c). Luego de realizar el análisis con las tablas se procede a utilizar las pruebas paramétricas de Chi cuadrado para medir la relación entre las variables, y el estadístico Rho de Spearman para conocer el grado de asociación que existe, para con ello generar la conclusión de la prueba de hipótesis.

5.2.1 Prueba de Hipótesis General

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna (Ha).

- **Hipótesis General**: Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.
- **H0**: No existe relación entre la variable gestión del conocimiento y gestión proyectos.
- **H1**: Existe relación entre la variable gestión del conocimiento y gestión proyectos.

Paso 2: Seleccionamos la distribución muestral y las pruebas estadísticas que usaremos según la hipótesis nula.

Para este paso se aplicará los modelos estadísticos conocidos como distribución muestral para determinar la prueba de normalidad mediante el estadístico de Kolmogórov-Smirnov. En caso el resultado del nivel de significancia sea mayor a 0.05 se procedería con aplicar la distribución normal, en cambio el resultado sea menor se procedería a aplicar el camino paramétrico.

Tabla 87

Prueba de K-S para determinar la prueba de normalidad de la hipótesis general

		CONSOLIDADO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO	CONSOLIDADO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE PROYECTOS
N		163	163
Parámetros normales [a,b]	Media	62.9693	156.0613
	Desv. Desviación	10.34374	26.63788
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.070	0.086
	Positivo	0.050	0.050
	Negativo	-0.070	-0.086
Estadístico de prueba		0.070	0.086
Sig. asintótica (bilateral)		.049[c]	.005[c]

Nota. a. La distribución de la prueba es normal, b. Se calcula a partir de datos, c. Corrección de significación de Lilliefors. Elaboración propia en SPSS.

De la siguiente tabla se puede observar que el nivel de significancia es de 0.049, siendo menor de 0.05, por lo que no se procedería con una distribución normal.

Paso 3: Especificar el nivel de significancia y definir el área de rechazo

Siendo ambas variables son categóricas y ordinales el nivel de significancia es el 5% y se utilizará el chi cuadrado para la prueba de hipótesis.

Se rechazará hipótesis si la significancia estadística es menor al nivel de significación crítica 0.05 o 5%.

Paso 4: Calculamos las pruebas estadísticas y con los resultados procedemos a aceptar o rechazar las hipótesis nulas.

Tabla 88

Tabla Cruzada de las variables Gestión Conocimiento y Gestión de Proyectos

			Gestión Proyectos				
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Total
Gestión Conocimiento	Deficiente	Recuento	1	0	0	0	1
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
	Regular	Recuento	1	2	4	0	7
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	33.3%	20.0%	6.3%	0.0%	4.3%
	Buena	Recuento	1	8	44	20	73
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	33.3%	80.0%	68.8%	23.3%	44.8%
	Muy Buena	Recuento	0	0	16	66	82
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	0.0%	0.0%	25.0%	76.7%	50.3%
Total		Recuento	3	10	64	86	163
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Conforme a la tabla cruzada sobre las variables de gestión de proyectos y gestión de conocimiento, se desprende que el 33.3% de aquellos que consideran que hay una deficiente gestión de proyectos también consideran que hay una deficiente gestión de conocimiento. Además, el 80% de los que mencionaron una regular gestión de proyectos, también consideran que hay una buena gestión de conocimiento. De igual manera, el 68.8% de los que evalúan una buena gestión de proyectos también indicaron una buena gestión de conocimiento. Por otro parte, el 76.7% de los encuestados que señalan que hay una muy buena gestión de proyectos añade que es por una muy buena gestión de conocimiento.

Tabla 89

Pruebas De Chi-Cuadrado de la hipótesis general

	Valor	Df	Significación Asintótica (Bilateral)
Chi-Cuadrado De Pearson	115.831[a]	9	.000
Razón De Verosimilitud	74.812	9	.000
Asociación Lineal Por Lineal	62.696	1	.000
N De Casos Válidos	163		

Nota. a. La correlación es significativa en el 0.01 nivel (2-colas)

Realizado la prueba, el Chi-Cuadrado (χ^2) calculado es de 115.831, como el valor de significancia observada (p) es de 0.00, menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, y siendo el chi calculado mayor al chi crítico (χ^2 crítico = 3.33), se encuentra evidencia estadísticamente suficiente para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por tanto, se concluye que, existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana 2022, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 90

Correlaciones según el Coeficiente de Spearman de la hipótesis general

			Gestión Conocimiento Agrupado	Gestión Proyectos Agrupado
Rho De Spearman	Gestión Conocimiento Agrupado	Coeficiente De Correlación	1.000	.598**
		Sig. (Bilateral)	.	.000
		N	163	163
	Gestión Proyectos Agrupado	Coeficiente De Correlación	.598**	1.000
		Sig. (Bilateral)	.000	.
		N	163	163

Nota. **. La Correlación Es Significativa En El Nivel 0.01 (Bilateral).

Grado de relación entre las variables

De la tabla podemos observar según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación rs = 0.598 entre las variables gestión de conocimiento y gestión de proyectos, lo que nos indica la existencia de una relación moderada, con un nivel de correlación buena.

Decisión estadística

Teniendo en cuenta que el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es de p = 0.00, siendo menor al valor de la significancia teórica, es cual es de α = 0.05, nos permite evidenciar estadísticamente que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre gestión de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana.

5.2.2 Prueba de Hipótesis Específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna (Ha).

- **Hipótesis Específica 1**: Existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.
- **H0**: No existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos.
- **H1**: Existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos**.**

Paso 2: Seleccionamos la distribución muestral y las pruebas estadísticas que usaremos según la hipótesis nula.

Determinaremos la prueba de normalidad mediante el estadístico de Kolmogórov-Smirnov. Si el resultado del nivel de significancia es mayor a 0.05 aplicaría la distribución normal, por el contrario, si el resultado es menor se procedería a aplicar el camino paramétrico.

Tabla 91

Prueba de K-S para determinar la prueba de normalidad de la hipótesis específica 1

		CONSOLIDADO DE LA DIMENSIÓN CREACIÓN	CONSOLIDADO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE PROYECTOS
N		163	163
Parámetros normales [a,b]	Media	15.9509	156.0613
	Desv. Desviación	2.75727	26.63788
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.151	0.086
	Positivo	0.081	0.050
	Negativo	-0.151	-0.086
Estadístico de prueba		0.151	0.086
Sig. asintótica (bilateral)		.000[c]	.005[c]

Nota. a. La distribución de la prueba es normal, b. Se calcula a partir de datos, c. Corrección de significación de Lilliefors. Elaboración propia en SPSS.

De la siguiente tabla se puede observar que el nivel de significancia es de 0.000 respecto a la dimensión de creación, siendo menor de 0.05, por ende, no se aplicaría una distribución normal.

Paso 3: Especificar el nivel de significancia y definir el área de rechazo

Siendo ambas variables son categóricas y ordinales el nivel de significancia es el 5% y se utilizará el chi cuadrado para la prueba de hipótesis.

Se rechazará hipótesis si la significancia estadística es menor al nivel de significación crítica 0.05 o 5%.

Paso 4: Calculamos las pruebas estadísticas y con los resultados procedemos a aceptar o rechazar las hipótesis nulas.

Tabla 92

Tabla Cruzada de la dimensión creación de conocimiento y la variable gestión de proyectos

			Gestión Proyectos Agrupado				
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Total
Consolidado De La Dimensión Creación	Deficiente	Recuento	2	0	1	0	3
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	66.7%	0.0%	1.6%	0.0%	1.8%
	Regular	Recuento	1	4	15	1	21
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	33.3%	40.0%	23.4%	1.2%	12.9%
	Buena	Recuento	0	5	34	29	68
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	0.0%	50.0%	53.1%	33.7%	41.7%
	Muy Buena	Recuento	0	1	14	56	71
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	0.0%	10.0%	21.9%	65.1%	43.6%
Total		Recuento	3	10	64	86	163
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Conforme a la tabla cruzada sobre la variable de gestión de proyectos y la dimensión creación de conocimientos, se desprende que el 66.7% de aquellos que consideran que hay una deficiente gestión de proyectos también consideran que hay una deficiente creación de conocimiento. Además, el 50% de los que mencionaron una regular gestión de proyectos, también consideran que hay una buena creación de conocimiento. De igual manera, el 53.1% de los que evalúan una buena gestión de proyectos también indicaron una buena creación de conocimiento. Por otro parte, el 65.1% de los encuestados que señalan que hay una muy buena gestión de proyectos añade que es por una muy buena creación de conocimiento.

Tabla 93

Pruebas De Chi-Cuadrado de la hipótesis específica 1

	Valor	Df	Significación Asintótica (Bilateral)
Chi-Cuadrado De Pearson	116.385[a]	9	.000
Razón De Verosimilitud	66.847	9	.000
Asociación Lineal Por Lineal	54.404	1	.000
N De Casos Válidos	163		

Nota. **. La correlación es significativa en el 0.01 nivel (2-colas).

Realizado la prueba, el Chi-Cuadrado (χ^2) calculado es de 116.385, como el valor de significancia observada (p) es de 0.00, menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, y siendo el chi calculado mayor al chi crítico (χ^2 crítico = 3.33), se encuentra evidencia estadísticamente suficiente para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por tanto, se concluye que, existe relación significativa entre la dimensión de creación de conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana 2022, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 94

Correlaciones según el Coeficiente de Spearman de la hipótesis específica 1

			Consolidado De La Dimensión Creación (Agrupada)	Gestión Proyectos Agrupado
Rho De Spearman	Consolidado De La Dimensión Creación (Agrupada)	Coeficiente De Correlación	1.000	.541**
		Sig. (Bilateral)	.	.000
		N	163	163
	Gestión Proyectos Agrupado	Coeficiente De Correlación	.541**	1.000
		Sig. (Bilateral)	.000	.
		N	163	163

Nota. **. La Correlación Es Significativa En El Nivel 0.01 (Bilateral).

Grado de relación

De la tabla podemos observar según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación rs = 0.541 entre la dimensión creación de conocimiento y gestión de proyectos, lo que nos indica la existencia de una relación moderada, con un nivel de correlación buena.

Decisión estadística

Teniendo en cuenta que el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es de p = 0.00, siendo menor al valor de la significancia teórica, es cual es de $\alpha = 0.05$, nos permite evidenciar estadísticamente que hay relación entre la dimensión creación de conocimiento y la variable gestión de proyectos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana.

5.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna (Ha).

- **Hipótesis Específica 2**: Existe una relación significativa entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.
- **H0**: No existe una relación significativa entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos
- **H1**: Existe una relación significativa entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos

Paso 2: Seleccionamos la distribución muestral y las pruebas estadísticas que usaremos según la hipótesis nula.

De la misma manera se aplicará la prueba de normalidad mediante el estadístico de Kolmogórov-Smirnov para conocer el nivel de significancia.

Tabla 95

Prueba de K-S para determinar la prueba de normalidad de la hipótesis específica 2

		CONSOLIDADO DE LA DIMENSIÓN TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO	CONSOLIDADO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE PROYECTOS
N		163	163
Parámetros normales [a,b]	Media	15.3252	156.0613
	Desv. Desviación	3.10889	26.63788
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.114	0.086
	Positivo	0.071	0.050
	Negativo	-0.114	-0.086

Estadístico de prueba	0.114	0.086
Sig. asintótica (bilateral)	.000[c]	.005[c]

Nota. a. La distribución de la prueba es normal, b. Se calcula a partir de datos, c. Corrección de significación de Lilliefors. Elaboración propia en SPSS.

De la siguiente tabla se destaca que el nivel de significancia es de 0.000 en lo que concierne a la dimensión de transferencia y almacenamiento, siendo menor de 0.05, por lo que no se procedería con una distribución normal.

Paso 3: Especificar el nivel de significancia y definir el área de rechazo

Siendo ambas variables son categóricas y ordinales el nivel de significancia es el 5% y se utilizará el chi cuadrado para la prueba de hipótesis.

Se rechazará hipótesis si la significancia estadística es menor al nivel de significación crítica 0,05 o 5%.

Paso 4: Calculamos las pruebas estadísticas y con los resultados procedemos a aceptar o rechazar las hipótesis nulas.

Tabla 96

Tabla Cruzada de la dimensión Transferencia y Almacenamiento de Conocimiento y la variable Gestión de Proyectos

			Gestión Proyectos Agrupado				
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Total
Consolidado De La Dimensión Transferencia y Almacenamiento (Agrupada)	Deficiente	Recuento	1	1	1	1	4
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	33.3%	10.0%	1.6%	1.2%	2.5%
	Regular	Recuento	2	4	17	6	29

		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	66.7%	40.0%	26.6%	7.0%	17.8%
	Buena	Recuento	0	5	37	32	74
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	0.0%	50.0%	57.8%	37.2%	45.4%
	Muy Buena	Recuento	0	0	9	47	56
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	0.0%	0.0%	14.1%	54.7%	34.4%
Total		Recuento	3	10	64	86	163
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Conforme a la tabla cruzada sobre dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento y la variable gestión de proyectos, se desprende que el 66.7% de aquellos que consideran que hay una deficiente gestión de proyectos también consideran que hay una regular transferencia y almacenamiento de conocimiento. Además, el 50% de los que mencionaron una regular gestión de proyectos, también consideran que hay una buena transferencia y almacenamiento de conocimiento. De igual manera, el 57.8% de los que evalúan una buena gestión de proyectos también indicaron una buena transferencia y almacenamiento de conocimiento. Por otro parte, el 54.7% de los encuestados que señalan que hay una muy buena gestión de proyectos añade que es por una muy buena transferencia y almacenamiento de conocimiento.

Tabla 97

Pruebas De Chi-Cuadrado de la hipótesis específica 2

	Valor	Df	Significación Asintótica (Bilateral)
Chi-Cuadrado De Pearson	57.290[a]	9	.000
Razón De Verosimilitud	53.467	9	.000
Asociación Lineal Por Lineal	42.307	1	.000
N De Casos Válidos	163		

Nota. **. La correlación es significativa en el 0.01 nivel (2-colas).

Realizado la prueba, el Chi-Cuadrado (χ^2) calculado es de 57.290, como el valor de significancia observada (p) es de 0.00, menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, y siendo el chi calculado mayor al chi crítico (χ^2 crítico = 3.33), se encuentra evidencia estadísticamente suficiente para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por tanto, se concluye que, existe relación significativa entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana 2022, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 98

Correlaciones según el Coeficiente de Spearman de la hipótesis específica 2

			Consolidado De La Dimensión Transferencia y Almacenamiento (Agrupada)	Gestión Proyectos Agrupado
Rho De Spearman	Consolidado De La Dimensión Transferencia (Agrupada)	Coeficiente De Correlación	1.000	.503**
		Sig. (Bilateral)	.	.000
		N	163	163
	Gestión Proyectos Agrupado	Coeficiente De Correlación	.503**	1.000
		Sig. (Bilateral)	.000	.

	N	163	163

Nota. **. La Correlación Es Significativa En El Nivel 0.01 (Bilateral).

Grado de relación

De la tabla podemos observar según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación rs = 0.503 entre la dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento y la variable de gestión de proyectos, lo que nos indica la existencia de una relación moderada, con un nivel de correlación buena.

Decisión estadística

Teniendo en cuenta que el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es de p = 0.00, siendo menor al valor de la significancia teórica, es cual es de α = 0.05, nos permite evidenciar estadísticamente que hay relación entre la dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento y la variable gestión de proyectos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento y la variable gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana.

5.2.4 Prueba de Hipótesis Específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna (Ha).

- **Hipótesis Específica 3**: Existe una relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.
- **H0**: No existe una relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos
- **H1**: Existe una relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos

Paso 2: Seleccionamos la distribución muestral y las pruebas estadísticas que usaremos según la hipótesis nula.

Seguidamente se llevará a cabo la prueba de normalidad mediante el estadístico de Kolmogórov-Smirnov para identificar el nivel de significancia.

Tabla 99

Prueba de K-S para determinar la prueba de normalidad de la hipótesis específica 3

		CONSOLIDADO DE LA DIMENSIÓN APLICACIÓN Y USO	CONSOLIDADO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE PROYECTOS
N		163	163
Parámetros normales [a,b]	Media	31.6933	156.0613
	Desv. Desviación	5.52026	26.63788
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.087	0.086
	Positivo	0.066	0.050
	Negativo	-0.087	-0.086
Estadístico de prueba		0.087	0.086
Sig. asintótica(bilateral)		.005[c]	.005[c]

Nota. a. La distribución de la prueba es normal, b. Se calcula a partir de datos, c. Corrección de significación de Lilliefors. Elaboración propia en SPSS.

De la siguiente tabla se puede observar que el nivel de significancia es de 0.005 respecto a la dimensión de transferencia y almacenamiento, siendo menor de 0.05, por lo que no se procedería con una distribución normal.

Paso 3: Especificar el nivel de significancia y definir el área de rechazo

Siendo ambas variables son categóricas y ordinales el nivel de significancia es el 5% y se hará uso del chi cuadrado para la prueba de hipótesis.

Se rechazará hipótesis si la significancia estadística es menor al nivel de significación crítica 0.05 o 5%.

Paso 4: Calculamos las pruebas estadísticas y con los resultados procedemos a aceptar o rechazar las hipótesis nulas.

Tabla 100

Tabla Cruzada de la dimensión Aplicación y Uso del Conocimiento y la variable Gestión de Proyectos

			Gestión Proyectos Agrupado				
			Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Total
Consolidado De La Dimensión Aplicación y Uso (Agrupada)	Deficiente	Recuento	1	0	1	0	2
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	33,3%	0,0%	1,6%	0,0%	1,2%
	Regular	Recuento	2	5	13	2	22
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	66,7%	50,0%	20,3%	2,3%	13,5%
	Buena	Recuento	0	5	39	24	68
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	0,0%	50,0%	60,9%	27,9%	41,7%
	Muy Buena	Recuento	0	0	11	60	71
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	0,0%	0,0%	17,2%	69,8%	43,6%
Total		Recuento	3	10	64	86	163
		% Dentro De Gestión Proyectos Agrupado	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaboración propia en SPSS.

Conforme a la tabla cruzada sobre dimensión aplicación y uso del conocimiento y la variable gestión de proyectos, se desprende que el 66.7% de aquellos que consideran que hay una deficiente gestión de proyectos también consideran que hay una regular aplicación y uso del conocimiento. Además, el 50% de los que mencionaron una regular gestión de proyectos, también consideran que hay una regular aplicación y uso del conocimiento. De igual manera, el 60.9% de los que evalúan una buena gestión de proyectos también indicaron una buena aplicación y uso del conocimiento. Por otro parte, el 69.8% de las personas encuestadas que señalan que hay una muy buena gestión de proyectos añade que es por una muy buena aplicación y uso del conocimiento.

Tabla 101

Pruebas De Chi-Cuadrado de la hipótesis específica 3

	Valor	Df	Significación Asintótica (Bilateral)
Chi-Cuadrado De Pearson	93.208[a]	9	.000
Razón De Verosimilitud	78.304	9	.000
Asociación Lineal Por Lineal	62.662	1	.000
N De Casos Válidos	163		

Nota. **. La correlación es significativa en el 0.01 nivel (2-colas).

Realizado la prueba, el Chi-Cuadrado (χ^2) calculado es de 93.208, como el valor de significancia observada (p) es de 0.00, menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$, y siendo el chi calculado mayor al chi crítico (χ^2 crítico = 3.33), se encuentra evidencia estadísticamente suficiente para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por tanto, se concluye que, existe relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana 2022, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 102

Correlaciones según el Coeficiente de Spearman de la hipótesis específica 3

			Consolidado De La Dimensión Aplicación y Uso (Agrupada)	Gestión Proyectos Agrupado
Rho De Spearman	Consolidado De La Dimensión Aplicación y Uso (Agrupada)	Coeficiente De Correlación	1.000	.614**
		Sig. (Bilateral)	.	.000
		N	163	163
	Gestión Proyectos Agrupado	Coeficiente De Correlación	.614**	1.000
		Sig. (Bilateral)	.000	.
		N	163	163

Nota. **. La Correlación Es Significativa En El Nivel 0.01 (Bilateral).

Grado de relación

De la tabla podemos observar según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación rs = 0.614 entre la dimensión aplicación y uso de conocimiento y la variable de gestión de proyectos, lo que nos indica la existencia de una relación moderada, con un nivel de correlación buena.

Decisión estadística

Teniendo en cuenta que el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman es de p = 0.00, siendo menor al valor de la significancia teórica, es cual es de α = 0.05, nos permite evidenciar estadísticamente que hay relación entre la dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento y la variable gestión de proyectos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la aplicación y uso de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana.

5.3. Discusión de los resultados

En nuestra investigación la hipótesis general sugiere la existencia de una relación entre las variables gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de Lima Metropolitana. Tras el análisis de los resultados mostrados anteriormente se obtuvo un valor del Chi cuadrado (χ^2) de 115.83, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman un valor de rs = 0.598, con un valor de significancia de p = 0.00, siendo menor al valor de la significancia teórica de $\alpha = 0.05$, determinando estadísticamente que existe una relación significativa y evidenciando una correlación moderada entre la gestión de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana.

Citando al antecedente nacional Bringas Rios (2022) en su tesis de doctorado, con 45 encuestados y con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.703, se reafirma los resultados obtenidos en esta investigación entre la variable gestión del conocimiento y la mejora continua de una universidad de Lima. Asimismo, la autora enfatizó en la relevancia que posee la gestión del conocimiento como una herramienta para que entidades estén en capacidad de innovar, y la cual se ve reflejada a través de la mejora continua.

De igual manera a nivel nacional, el autor López Quijano (2021) en su tesis de estudio sobre la asociación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral, con una muestra de 91 colaboradores de una firma inmobiliaria se obtuvo un Rho de Spearman de 0.816 determinando así un alto nivel de correlación entre ambas variables, resaltando que la gestión del conocimiento mejora la productividad de las organizaciones al ser una ventaja competitiva.

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados que se obtienen del análisis estadístico del coeficiente de Spearman es de 0.541 con un nivel de significancia del 0.00, lo que de acuerdo con lo mencionado se considera estadísticamente aceptable. Si bien se resalta que existe una

relación, de acuerdo con el resultado se entiende que es una correlación positiva considerable, por lo que se resalta la importancia que tiene la creación de conocimiento en la gestión de proyectos de las organizaciones juveniles. Este resultado se contrasta con lo mencionado por Crossan et al. (1999) ya que dentro de la organización los individuos crean conocimientos nuevos por medio de la interacción con otros realizando un intercambio de ideas.

De los antecedentes nacionales, Carrillo Rodríguez (2024) nos refuerza la importancia que tiene la creación de conocimiento. Respecto a su investigación sobre gestión del conocimiento e innovación organizacional en pymes, con una muestra de 112 gerentes el autor logra contrastar la correlación entre la dimensión de creación de conocimiento y la variable de innovación organizacional con un resultado de Rho de Spearman de 0.552, coincidiendo así que aquellas organizaciones que son exitosas debido a que dan prioridad a la gestión del conocimiento.

En relación a antecedentes internacionales, Ali y Anwar (2021) después de realizar un análisis de la relación entre la gestión de la producción con la gestión de conocimiento en una empresa fabricante de alfombras, y con una muestra de 128 empleados, indicaron que la dimensión creación demostró una correlación significativa con un coeficiente de Pearson de 0.512, lo que significa que al considerarla ayudará a las empresas a mejorar su productividad. Con ello, los autores enfatizan que, al implementar la gestión del conocimiento, las organizaciones estarán mejor preparadas para lograr sus objetivos y enfrentar la competitividad, sea en desafíos globales o locales.

Sobre la hipótesis específica 2, los resultados de la investigación se evidencia un coeficiente de 0.503 con un nivel de significancia de 0.000 aceptable estadísticamente. Este indicador valida una correlación positiva media y resalta el impacto de la transferencia y almacenamiento de conocimiento en la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de

educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana 2022. Este resultado se contrasta con lo mencionado por Pedraja-Rejas et al. (2006) pues es la dimensión con mayor impacto organizacional ya que al intercambiarse los conocimientos los individuos permiten generar más conexiones y darle continuidad a las iniciativas que ellos generan.

Este resultado reafirma lo descrito por Hurtado Taco (2024), el cual con un 0.639 de correlación de Spearman entre la dimensión trasferencia de conocimiento y la variable desempeño laboral en una entidad estatal, nos dice que las organizaciones que gestionan su conocimiento obtienen diversos beneficios, entre ellos la mejora en su desempeño laboral.

En el plano internacional Tajpour et al. (2022) con su investigación sobre la gestión del conocimiento en la sostenibilidad de aquellas empresas tecnológicas que son parte de mercados emergentes, con una muestra de 224 personas obtuvieron un 0.625 de coeficiente de impacto por medio del software SmartPLS 3, logrando así dar a conocer que la gestión de conocimiento es un instrumento valioso para estas empresas de base tecnológica. De igual manera, consideran que el conocimiento es uno de los activos más importantes y que es de suma importancia en las organizaciones debido a que adjudican a sus miembros las herramientas necesarias para la toma de decisiones estratégicas.

Para la hipótesis específica 3, el resultado que se obtiene del análisis estadístico del coeficiente de Spearman es de 0.614 con un nivel de significancia del 0.00, lo que de acuerdo con lo mencionado se considera estadísticamente aceptable. Con esto queremos destacar que sí existe una relación significativa; pues según los resultados, es una correlación positiva considerable, lo que subraya la relevancia de la aplicación y uso de los conocimientos en la gestión de proyectos de las organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana. Esto se contrasta con lo señalado por Pedraja-Rejas et al. (2006) que manifiesta que la aplicación

del conocimiento genera que las ideas se compartan y se conviertan en productos a través de sistemas dinámicos, logrando así una mejor toma de decisiones.

De acuerdo con Grajeda Chavez y Gutierrez Vasquez (2022), en su investigación de pregrado sobre la gestión del conocimiento y el control interno, obtuvieron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.960 y 0.976 entre la variable de control interno y las dimensiones aplicación y uso respectivamente, demostrando así que la implementación del conocimiento perfecciona los procesos y conocimientos dentro de la organización. Asimismo, indican que los miembros de las organizaciones son quiénes suministran y transfieren sus experiencias de eventos anteriores para su aprovechamiento futuro.

Finalmente, los autores Umer et al. (2023) en su estudio mencionaron la importancia de los procesos de la gestión del conocimiento en la productividad, teniendo una muestra de 336 empleados de una empresa de telecomunicaciones de Pakistán, y al aplicar el modelamiento de ecuaciones estructurales con SmartPLS 3, obtuvieron coeficientes de ruta (β) que indicó la interrelación entre el uso del conocimiento con la variable productividad con un valor de 0.754 respectivamente, destacando que el conocimiento es el proceso que tiene un impacto mayor en la mejora de la productividad por encima de cualquier otro proceso de gestión del conocimiento. Así, destacan que la gestión del conocimiento es una herramienta clave y eficaz para el logro de resultados en innovación para una organización.

CONCLUSIONES

1. Los resultados estadísticos de la investigación concluyen que existe una relación directa (p = 0,000) entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. Asimismo, se tiene un Rho de Spearman de 0.598 que evidencia la existencia de una correlación positiva moderada entre las dos variables estudiadas.
2. Existe una relación directa (p = 0,000) entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. Asimismo, se tiene un Rho de Spearman de 0.541 que evidencia la existencia de una correlación positiva moderada entre la variable y dimensión estudiada.
3. Existe una relación directa (p = 0,000) entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. Asimismo, se tiene un Rho de Spearman de 0.503 que evidencia la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión y variable estudiada.
4. Existe una relación directa (p = 0,000) entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. Asimismo, se tiene un Rho de Spearman de 0.614 que evidencia la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión y variable estudiada.

RECOMENDACIONES

1. Las organizaciones juveniles deben establecer mecanismos de captura, almacenamiento y aplicación del conocimiento en los diferentes proyectos que realicen, ya que como se evidenció en la investigación al existir una correlación significativa permitirá una mejora en proyectos futuros. Los mecanismos de captura permitirán una apertura a la dinamización de entrada de conocimiento, pasando de tácito a explícito y viceversa, Asimismo, el almacenar el conocimiento permitirá que las organizaciones constituyan líneas de acción o guías para agilizar las iniciativas que quieran proponer diferentes miembros de la organización y, el aplicar el conocimiento mediante las lecciones aprendidas que dejan los proyectos, permitirá tener una mayor eficiencia en su desarrollo, generando más y mejores resultados.
2. Deben de considerar que el capturar conocimiento de una manera adecuada será necesario realizarse con apoyo de las oficinas de gestión de proyectos (PMO), a través de los diferentes miembros de la organización, tomando en cuenta desde interacciones básicas en espacios de diálogo abierto hasta las decisiones de presupuesto, tiempo, alcance, riesgos, entre otros.
3. Para que las organizaciones juveniles reestructuren sus procesos de captura de conocimiento tendrán que considerar un control de información desde el ingreso de los miembros a la organización, así como también gestionar sus repositorios al alcance de los individuos y permitir espacios en los que ellos puedan adquirir conocimientos y retar sus capacidades poniéndolas en práctica. Alineado a los proyectos será necesario que estos procesos se lleven de manera transversal desde el inicio del proyecto hasta su cierre con la documentación respectiva.

4. En relación con la transmisión y almacenamiento del conocimiento, las organizaciones juveniles deberán alinear diferentes mecanismos de apoyo para que sus miembros organicen la información, puedan clasificar y priorizar para saber cuál de ellas conservar y sea de utilidad para proyectos futuros. Teniendo un bagaje amplio de las experiencias, conocimientos, ideas y activos (tangibles o intangibles) que funcionen como estrategias de transferencia de conocimiento.
5. De la misma forma, para que las organizaciones juveniles de educación superior puedan aplicar y hacer uso del conocimiento de una manera adecuada tendrán que apoyarse del trabajo en equipo y colaborativo, es decir, dentro de las iniciativas que planteen permitir que los individuos puedan colaborar entre ellos, logrando así que ellos puedan generar conocimientos, puedan compartirlo y, sobre todo, que puedan hacer uso de ello planteando diferentes ideas. Con ello se logrará un empoderamiento para que cada individuo pueda ser un actor generador de conocimiento, promoviendo el diálogo entre pares. También será necesario considerar involucrar a todas las áreas y personas de la organización a que sean partícipes, generando una relación sólida que pueda conectar a futuro.
6. Por último, recomendamos a aquellos que quieran investigar sobre la gestión del conocimiento y gestión de proyectos, sea en organizaciones juveniles, en el sector sin fines de lucro o relacionados, considerar la existencia de otros factores (factores culturales, ambientales, organizacionales, etc.) y las características de la población (el perfil del voluntario), a fin de tener una investigación más enriquecida y que permite ahondar en el tema.

REFERENCIAS

Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, *11*(1-2), https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206.

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). A study of knowledge management alignment with production management: A study of carpet manufacture in Kurdistan region of Iraq. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, *6*(2), 346-360. https://doi.org/10.22161/ijels.62.51

Arambarri Basañez, J. (2014). *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de proyectos de I+D+i en institución avanzada en Conocimiento* [Tesis de Doctorado, Universidad de Córdoba]. https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/12114

Arias Chipana, D. K. (2016). *¿Qué implica el éxito en la gestión de un proyecto?: Evaluación Ex Post del Proyecto «Luces para Aprender Perú» desarrollado en el departamento de Cajamarca en los años 2012-2014* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8814/ARIAS_CHIPANA_DOLLY_QUE_IMPLICA_EL_EXITO_EN_LA_GESTION_DE_UN_PROYECTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bawack, R. (2022). Knowledge Management in Organizations: Gateway to Sustainable Competitive Performance. *Library Philosophy and Practice (e-journal*. https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/7562

Blak Bernat, G., Linhares Qualharini, E. L., Souto Castro, M. S., Baptista Barcaui, A. B., & Reis Soares, R. R. (2023). Sustainability in Project Management and Project Success with Virtual Teams: A Quantitative Analysis Considering Stakeholder Engagement and Knowledge Management. *Sustainability*, *15*(12), 9834. https://doi.org/10.3390/su15129834

Bringas Rios, V. Y. (2022). *Gestión del conocimiento y mejora continua de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, 2020* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal.]. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6602/UNFV_EUPG_Bringas_Rios_Victoria_Ysabel_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Burbano Pantoja, V. M. Á., & Valdivieso Miranda, M. A. (2016). *Inferencia Estadística Básica, apoyo al estudio independiente*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. https://librosaccesoabierto.uptc.edu.co/index.php/editorial-%20uptc/catalog/view/43/76/2777

Caputo, L. (2003). *Participación ciudadana, áreas de interés y rebeldía juvenil en las regiones rurales de la Argentina*. Asociación Federación de Institutos Agrotécnicos Privados (FEDIAP). http://fediap.com.ar/administracion/pdfs/Participaci%C3%B3n%20ciudadana,%20%C3%A1reas%20de%20inter%C3%A9s%20y%20rebeld%C3%ADa%20juvenil%20en%20las%20regiones%20rurales%20de%20Argentina%20-%20Caputo.pdf

Carrillo Rodríguez, C. R. (2024). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional de pymes fabricantes de prendas de vestir excepto prendas de piel, La Victoria 2024* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/71a83911-e92e-43e1-b752-dd973eba369e/content

Chatterjee, S., & Mousumi, S. (2023). Knowledge Management: A Tool and Technology for Organizational Success. *Journal of Research, Innovation and Technologies (JoRIT)*, *2*(16), 7. https://doi.org/10.57017/jorit.v2.1(3).01

Commonwealth Secretariat. (2024). *Global Youth Development Index Update Report 2023*. Commonwealth Secretariat. https://production-new-commonwealth-files.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/2024-04/commonwealth-global-youth-development-index-update-report-2023_d19495.pdf

Cooke-Davies, T. (2005, noviembre 1). *Managing project management knowledge*. PMI - Project Management Institute. https://www.pmi.org/learning/library/managing-project-management-knowledge-6950

Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. *Academy of Management Review*, *24*(3), 522-537. https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202135

Dagnino, J. (2014). Inferencia Estadística: Pruebas de Hipótesis. *Revista Chilena de Anestesia*, *42*(2), 125-128.

Dalkir, K. (2023). *Knowledge management in theory and practice* (4th ed). Massachusetts Institute of Technology. https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi75/0055909.pdf

Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (1998, enero 15). *Successful Knowledge Management Projects*. MIT Sloan Management Review. https://sloanreview.mit.edu/article/successful-knowledge-management-projects/

Dennis, A. (2024). *The Value-Added of Meaningful Youth Engagement in the Caribbean*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Kingston.

Dondi Núñez, Ó. (2024). La gestión del conocimiento en los Proyectos. *Rhombus-ULACIT*, *4*(2), 119-143. https://doi.org/10.63058rhombus.v4i2.228

Duarte Quapper, C. (2011). Desafíos a los procesos investigativos en juventudes que plantean las condiciones juveniles de América Latina y El Caribe. En M. Gutiérrez (Ed.), *¿Qué sabemos y no sabemos sobre jóvenes y juventudes?* (pp. 11-36). Redconocimiento Juvenil. https://www.researchgate.net/publication/321978225_Desafios_a_los_procesos_investigativos_en_juventudes_que_plantean_las_condiciones_juveniles_de_America_Latina_y_el_Caribe

Esteban Nieto, N. T. (2018). Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 4.

Estrada Reyes, J. N. (2015). Análisis de la gestión de proyectos a nivel mundial. *Palermo Business Review*, *12*. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/BusinessReview12_02.pdf

Frías-Navarro, D., & Pascual Soler, M. (2012). *Prácticas del análisis factorial exploratorio (AFE) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing*. *19*(1), 47-58.

Gemino, A., Reich, B. H., & Serrador, P. M. (2021). Agile, Traditional, and Hybrid Approaches to Project Success: Is Hybrid a Poor Second Choice? *Project Management Journal*, *52*(2), 161-175.

Global Youth Mobilization. (2023). *Unstoppable Together: Celebrating 2 Years of Youth-led Global Action*. https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2023/03/GYM-Final-Report-2023.pdf

Gómez Álvarez, J. J. (2022). Economía Social y Tercer Sector. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, *141*, e82255. https://doi.org/10.5209/reve.82255

Grajeda Chavez, Y. B., & Gutierrez Vasquez, S. J. (2022). *Gestión del conocimiento y control interno en el área de activos fijos en la empresa Aquarius Consulting S.A.C., 2021* [Tesis para optar el Título Profesional de Contador Publico, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c315b018-a1b1-4c7e-9b9c-90ccd7a6505f/content

Grupo de trabajo sobre juventud de la Plataforma de Colaboración Regional para América Latina y el Caribe. (2021). *Las juventudes latinoamericanas y caribeñas y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Una mirada desde el sistema de las Naciones Unidas* [Informe regional sobre juventudes y ODS]. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/69b49923-4f9b-433a-9b06-ec58bc9c5487/content

Gutiérrez Bonilla, M. (2011). *¿Qué sabemos y no sabemos sobre jóvenes y juventudes?* Redconocimiento Juvenil. http://fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/ddhh-juventud/que_sabemos_no_sabemos_sobre_jovenes_juventudes.pdf

Hernández Forte, V. (2016). *La Gestión del Conocimiento en las organizaciones*. Alfaomega.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª). McGraw-Hill. http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Hillón Arias, H. A. (2023). *Gestión de proyectos: Enfoques, herramientas y casos prácticos.* [Universidad Cooperativa de Colombia.].

https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/01cd73bf-f2fb-4f69-9c3e-51cd6e246e5a/content

Hurtado Taco, L. Y. (2024). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los servidores de la gerencia sub regional de Cotabambas, distrito de Tambobamba, provincia de Cotabambas, Apurímac – 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1168162

IBM. (2024a, marzo 19). *Análisis factorial: Rotación*. IBM SPSS Statistics. https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=analysis-factor-rotation

IBM. (2024b, septiembre 30). *Prueba de KMO y Bartlett*. IBM SPSS Statistics. https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/29.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test

IBM. (2024c, septiembre 30). *Tablas cruzadas*. IBM SPSS Statistics. https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=features-crosstabs

Jové, P. M., & Rodríguez, J. R. (2012). Organización y gestión de interesados del proyecto. En *Mecanismos de apoyo a la gestión de proyectos de business intelligence*. Fundación para la Universitat Oberta de Catalunya. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/67805/3/Mecanismos%20de%20apoyo%20a%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20proyectos%20de%20business%20intelligence%20_M%C3%B3dulo%205_Organizaci%C3%B3n%20y%20gesti%C3%B3n%20de%20interesados%20del%20proyecto.pdf

Kerzner, H. (2009). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling* (Kerzner, H. (2009).). John Wiley & Sons, Inc. https://ftp.idu.ac.id/wp-content/uploads/ebook/ip/BUKU%20MANAJEMEN%20PROYEK/project-management-harold-kerzner1.pdf

Kosztyán, Z. T., & István, S. (2018). Hybrid time-quality-cost trade-off problems. *Operations Research Perspectives*, *5*, 306-318.

Lee, B., Liu, K., Warnock, T. S., Kim, M. O., & Skett, S. (2023). Students Leading Students: A Qualitative Study Exploring a Student-Led Model for Engagement with the Sustainable Development Goals. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, *24*(3), 535-552. https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2022-0037

Lettieri, E., Borga, F., & Savoldelli, A. (2004). Knowledge management in non-profit organizations. *Journal of Knowledge Management*, *8*(6), 16-30. https://doi.org/10.1108/13673270410567602

Liu, S. (2020). *Knowledge Management: An Interdisciplinary Approach for Business Decisions*. https://books.google.com.pe/books/about/Knowledge_Management.html?id=fbzEDwAAQBAJ&redir_esc=y

Lledó, P., & Rivarola, G. (2007). *Lledó, P., & Rivarola, G. (2007). Gestión de proyectos: Cómo dirigir proyectos exitosos, coordinar los recursos humanos y administrar los riesgos.* (Primera edición). PEARSON EDUCATION S.A. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25596w/Gestion_De_Proyectos_c.pdf

López Quijano, J. G. S. (2021). *Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/732b563c-733f-4671-8d69-fc31285c2450/content

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1a ed.). Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/142928/metinvsoccua_cap3-11a2016v3.pdf

Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria*.

Medina García, V. H., Duque Angarita, K. V., & Ortiz Morales, A. A. (2024). Modelo Gestión del Conocimiento en la Gestión de Proyectos. *Risti: Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, *E52*, 352-364.

Ministerio de Educación. (2019). *Resolución de Secretaría General N.° 167-2019-MINEDU* (pp. 1-11). https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/285985-167-2019-minedu

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). *Diagnóstico Situacional de Organizaciones de Voluntariado: Informe Nacional 2019*. https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/Mimp2019b.pdf

Moreno Monsalve, N., Sánchez Ayala, L. M., & Velosa García, J. D. (2018). *Introducción a la gerencia de proyectos: Conceptos y aplicación* (1a ed.). Universidad EAN. https://editorial.universidadean.edu.co/media/acceso-abierto/Introduccion-a-la-gerencia-de-proyectos-conceptos-y-aplicacion-ean.pdf

Moreno Villalobos, P. M. (2024). El conocimiento abierto y el uso de las wikis en los procesos de aprendizaje de las organizaciones promotoras de desarrollo en El Salvador. *Revista Relaciones Internacionales*, *6*. https://revistas.ues.edu.sv/plugins/generic/pdfJsViewer/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Frevistas.ues.edu.sv%2Findex.php%2Freinter%2Fissue%2Fdownload%2F376%2F574#Revista%20Relac%20Inter%20VI%20Ed%20Esp.indd%3A.59321%3A1346

Municipalidad Metropolitana de Lima. (2022). *Juventudes para el cambio social: Reflexiones sobre la participación juvenil en la ciudad de Lima*. Municipalidad Metropolitana de Lima. https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2022/07/Juventudes-para-el-cambio-social-MML.pdf

Namakforoosh, M. N. (2002). *Metodología de la Investigación* (2a ed.). Limusa.

Nikravan, B. B., & Melanson, D. D. (2008, octubre 10). *Application of hybrid agile project management methods to a mission-critical law enforcement agency program.* PMI® Global Congress 2008—North America, Denver, CO. https://www.pmi.org/learning/library/agile-project-management-law-enforcement-7039

Nirenberg, O. (2010). *Participación en proyectos y desarrollo integral de adolescentes y jóvenes* (Cuaderno No. 47). CEADEL (Centro de Apoyo al Desarrollo Local). https://cdi.mecon.gob.ar/bases/doc/ceadel/2010-47.pdf

Nonaka, I. (2007, julio 1). The Knowledge-Creating Company. *Harvard Business Review*. https://hbr.org/2007/07/the-knowledge-creating-company

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press. https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=38411

North, K., & Kumta, G. (2018). *Knowledge Management. Value Creation Through Organizational Learning* (2.ª ed.). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-59978-6

Oficina de la Juventud de las Naciones Unidas. (2023, diciembre). *Nota de orientación para los equipos de las Naciones Unidas en los países: Participación significativa de las personas*

jóvenes con discapacidad. https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/BB_guide_218x280_ES_26.04.pdf

Organismo Internacional de Juventud. (2023). *Gobernabilidad y Juventudes en América Latina y el Caribe* (Cuadernillo No. 2; Serie Desafíos). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/es_oij_dg_cuadernillo2_desafios_juventud_1.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2021). *Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-9-industry-innovation-and-infrastructure.html

Palomino Salazar, E. (2019). Gestión de proyectos en una entidad financiera del sector público, Lima 2018. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27626

Palomino Salazar, E. (2022). Análisis de las nociones sobre las Áreas de conocimiento de Gestión de Proyectos en los funcionarios de una empresa pública del sector financiero. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. https://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/276

Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Rodríguez-Ponce, J. (2006). Sociedad del conocimiento y dirección estratégica: Una propuesta integradora. *Interciencia*, *31*(8), 570-576.

Pérez-Montoro Gutiérrez, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones: Fundamentos, metodología y praxis*. Trea. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/123350/1/Pe%CC%81rez-

Montoro%20%282008%29%20Gestio%CC%81n%20del%20conocimiento%20en%20las%20organizaciones.pdf

Perlo, C. L., & De la Riestra, M. del R. (2005). Enfoques y perspectivas del aprendizaje organizacional. Acerca de las posibilidades de concebir la organización como entidades que aprenden. *XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur*. https://www.aacademica.org/000-051/18.pdf

Project Management Institute. (2017). *Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos* (6ta.). Project Management Institute.

Ragsdell, G., Espinet, E. O., & Norris, M. (2014). Knowledge management in the voluntary sector: A focus on sharing project know-how and expertise. *Knowledge Management Research & Practice*, *12*(4), 351-361. https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.21

Rathi, D., & Given, L. M. (2017). Non-profit organizations' use of tools and technologies for knowledge management: A comparative study. *Journal of Knowledge Management*, *21*(4), 718-740. https://doi.org/10.1108/JKM-06-2016-0229

Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles. (s. f.-a). *Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles*. Municipalidad de Lima. https://redmetro.gpvlima.com/public/

Red Metropolitana para Organizaciones Juveniles. (s. f.-b). *Resultados en base a formularios generados por integrantes de las organizaciones juveniles*. Municipalidad de Lima. http://redmetro.gpvlima.com/public/estadisticas-organizaciones

Resolución Rectoral N°01992-R-17. Código de ética de la investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, R-17 N°01992 10 (2017). http://upg.derecho.unmsm.edu.pe/archivos/informacion_grado/RR.N%C2%B001992-R-17_Codigo_de_Etica_de_Investigacion_UNMSM.pdf

Romero Carazas, R., La Cruz Arango, O. D., Torres Sánchez, J. A., Torres Cheje De Manchego, V., Suclla Revilla, J. L., Gutiérrez Monzón, S. G., Araujo Montaño, M. B., Chávez Choque, M. E., Del Carpio Delgado, F., & Bernedo Moreira, D. H. (2023). Knowledge management and intellectual capital according to sociodemographic variables in university professors. *Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência Da Informação*, *29*. https://doi.org/10.5007/1518-2924.2024.e96253

Romero Gabancho, E. D., de Jesus Villalobos Lopez, C., Montero Pichilingue, M. T., Velasquez Espejo, E. L., & Mendez Concha, L. E. (2022). Análisis crítico del aporte de Peter Drucker a la Ciencia Administrativa. Economía & Negocios. *Revista de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*, *4*(2), 280-296.

Santos Sánchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla* [Tesis de Licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf

Secretaría Nacional de la Juventud. (s. f.-a). *Organización Juvenil*. SENAJU: Secretaría Nacional de la Juventud. https://juventud.gob.pe/registro-nacional-de-organizaciones-juveniles-2022/organizacion-juvenil/

Secretaría Nacional de la Juventud. (s. f.-b). *Registro Nacional de Organizaciones Juveniles 2022*. SENAJU: Secretaría Nacional de la Juventud. Recuperado 4 de mayo de 2025, de https://juventud.gob.pe/registro-nacional-de-organizaciones-juveniles-2022/

Secretaría Nacional de la Juventud. (2022). *Las organizaciones juveniles en el Perú: Diagnóstico exploratorio sobre su situación actual*. Secretaría Nacional de la Juventud.

https://juventud.gob.pe/publicacion/organizaciones-juveniles-en-el-peru-diagnostico-exploratorio-sobre-su-situacion-actual/

Secretaría Nacional de la Juventud. (2024). *Juventudes Perú: Reporte de Datos e Indicadores sobre población joven 2017-2022*. Secretaría Nacional de la Juventud. https://juventud.gob.pe/publicacion/juventudes-peru-reporte-de-datos-e-indicadores-sobre-poblacion-joven-2017-2022/

Senge, P. (1992). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Editorial GRANICA. https://rionegro.gov.ar/download/archivos/00002739.pdf

Serer Figueroa, M. (2010). *Gestión integrada de proyectos*. https://books.google.com.pe/books?id=sxVpBQAAQBAJ&pg=PA35&dq=gesti%C3%B3#v=onepage&q&f=false

Serrat, O. (2017). *Knowledge Solutions. Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance* (1.ª ed.). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9

Srikantaiah, T. K., Koenig, M. E. D., & Hawamdeh, S. (Eds.). (2010). *Convergence of Project Management and Knowledge Management* (Scarecrow Press). https://rowman.com/ISBN/9780810876972/Convergence-of-Project-Management-and-Knowledge-Management

Tajpour, M., Hosseini, E., Mohammadi, M., & Bahman-Zangi, B. (2022). The Effect of Knowledge Management on the Sustainability of Technology-Driven Businesses in Emerging Markets: The Mediating Role of Social Media. *Sustainability*, *14*(14), 8602. https://doi.org/10.3390/su14148602

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. https://www.academia.edu/7012157/MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO

Tarí Guilló, J. J., & García Fernández, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: Una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, *15*(3), 139-152. https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60105-1

Tinio-Le Douarin, L., Séguy, S., & Wee, C. G. (2023). *Enhancing youth participation in urban governance through city youth councils*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. https://doi.org/10.54678/HTLU8153

Umer, M., Nawaz, F., & Ali, M. (2023). Reconciling the impact of knowledge management processes on knowledge worker productivity. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 269-286. https://doi.org/10.34105/j.kmel.2023.15.015

United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2020). World Youth Report Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda. En *World Youth Report: Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda*. United Nations. https://www.un.org/development/desa/youth/wp-content/uploads/sites/21/2020/05/WYR-2020-Executive-Summary-REV.pdf

United Nations Development Programme. (2023). *Comprehensive Study of the Maldivian Civil Society* [CSO Sector Report]. United Nations Development Programme in the Maldives. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/cso_study_layoutdesign_final_100424.pdf

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Kingston. (2023, noviembre 9). *Youth engagement to foster peaceful societies in the Caribbean*. UNESCO. https://www.unesco.org/en/articles/youth-engagement-foster-peaceful-societies-caribbean

United Network of Young Peacebuilders, & Search For Common Ground. (2017). *Mapping a Sector: Bridging the Evidence Gap on Youth-Driven Peacebuilding*. https://unoy.org/download/mapping-a-sector-bridging-the-evidence-gap-on-youth-driven-peacebuilding/

Vachris, C. (2020). *Principles of Project Management applied to Nonprofit Organizations* [Doctoral Study, Liberty University, School of Business]. https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/2543/

Vara Horna, A. A. V. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación*. https://www.academia.edu/18635649/Siete_pasos_para_una_tesis_exitosa_Desde_la_idea_inicial_hasta_la_sustentaci%C3%B3n

Velandia Pacheco, G. V., Escobar Castillo, A. E., Navarro Manotas, E. N., & Arevalo, O. (2022). Analysis of the knowledge management in industrial exporting SMEs. *Procedia Computer Science*, *203*, 476-480. https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.07.065

Voluntarios ONU Perú (Ed.). (2024, noviembre). *Situación del Voluntariado en el Perú 2024*. Organización de las Naciones Unidas. https://peru.un.org/sites/default/files/2024-11/SITUACIO%CC%81N%20DEL%20VOLUNTARIADO%20EN%20EL%20PERU%CC%81%202024_vfinal.pdf

Vresk, A. (2020). *Agilne metode za upravljanje projektima* [University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics]. https://repozitorij.foi.unizg.hr/islandora/object/foi%3A6341/datastream/PDF/download

Vyas, P. (2024). Knowledge management and higher education institute: Review & topic analysis. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *10*(3), 100349. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100349

World Bank. (2003). *Caribbean Youth Development: Issues and Policy Directions*. World Bank. https://hdl.handle.net/10986/15165

Wyrozebski, P., & Pawlak, R. (2021). The role and meaning of lessons learned in project knowledge management in organizations in Poland. *Procedia Computer Science*, *192*, 2396-2405. https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.008

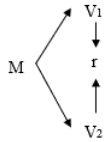
Yu, S., Abbas, J., Álvarez-Otero, S., & Cherian, J. (2022). Green knowledge management: Scale development and validation. *Journal of Innovation & Knowledge*, *7*(4), 100244. https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100244

Zarama, J. D. (2011). La gestión de conocimiento en las organizaciones juveniles. En M. Gutiérrez Bonilla (Ed.), *¿Qué sabemos y no sabemos sobre jóvenes y juventudes?* Redconocimiento Juvenil.

خاکپور, ع., قیاسوند, ن., & کلانتری, ه. (2021). The role of personal knowledge management on the employmability of engineering students. *Iranian Journal of Engineering Education*, *22*(88). https://doi.org/10.22047/ijee.2020.217592.1720

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodologías
Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022? **Problemas específicos** ¿Qué relación existe entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022? ¿Qué relación existe entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022? ¿Qué relación existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022?	**Objetivo general** Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. **Objetivos específicos** Determinar la relación entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. Determinar la relación entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. Determinar la relación entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.	**Hipótesis general** Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. **Hipótesis específicas** Existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. Existe una relación significativa entre la transferencia y almacenamiento de conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022. Existe una relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS en Lima Metropolitana en el año 2022.	**Variable 01** **Gestión del Conocimiento** Dimensiones: • Creación de conocimiento • Transferencia y Almacenamiento de conocimiento • Aplicación y Uso de conocimiento **Variable 02** **Gestión de Proyectos** Dimensiones: • Gestión de la Integración • Gestión del Alcance • Gestión del Cronograma • Gestión de Costos • Gestión de Calidad • Gestión de Recursos • Gestión de Comunicaciones • Gestión de Riesgos • Gestión de Adquisiciones • Gestión de Interesados	**Tipo** Investigación aplicada **Diseño** No experimental - transversal – correlacional  **Población** Teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión: 281 miembros de 24 organizaciones juveniles de estudio **Muestra** 163 miembros de 24 organizaciones juveniles de educación superior alineadas a los ODS **Técnicas de recolección de datos:** • Técnica: encuesta • Instrumento: cuestionario (escala de Likert)

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ÍNDICE / ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del conocimiento	Según Tarí Guilló y García Fernández (2009), la gestión del conocimiento se define como un proceso dinámico, pues en este se crea, almacena, transfiere y, aplica y usa el conocimiento con el fin de que la organización mejore sus resultados.	Creación de conocimiento	Adquisición de información	1. Dentro de la organización encuentro facilidades para generar nuevos conocimientos 2. Estoy en constante búsqueda de información para el desarrollo de mis actividades	Escala: ordinal Método de medición: método de escalamiento de Likert Siempre: 5 casi siempre: 4 a veces: 3 raras veces: 2 nunca:1
			Diseminación de la información	3. Existen medios en los que puedo encontrar información de acuerdo a mi nivel de interés	
			Interpretación compartida	4. Existe un efecto multiplicador entre mis colegas que me permiten adquirir nuevos conocimientos	
		Transferencia y Almacenamiento de conocimiento	Almacenamiento	5. Existe un almacenamiento apropiado del nuevo conocimiento adquirido por la organización en beneficio de sus miembros	
				6. Se cuenta con guías que permiten orientarse en el almacenamiento de la información	
			Transferencia	7. Puedo transmitir los conocimientos que he adquirido en la organización.	
				8. Es fácil compartir mis conocimientos a mis colegas.	
		Aplicación y Uso del conocimiento	Trabajo en equipo	9. La aplicación de nuevos conocimientos entre mis colegas ha servido para concretar proyectos en el que se han visto beneficiados la comunidad.	
			Empowerment	10. He aplicado mis conocimientos en áreas afines a mi especialidad en las que no tenía experiencia logrando un valor significativo para la organización	
			Promover el diálogo	11. Encuentro espacios de diálogo donde puedo compartir mis ideas e iniciativas	
			Establecer sistemas	12. La organización me brinda sistemas en los que puedo	

			para capturar y compartir el aprendizaje	capturar y compartir el aprendizaje 13. La experiencia personal de los miembros ha sido debidamente sistematizada en provecho de la organización.	
			Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales	14. Los departamentos o áreas de mi organización cooperan entre sí generando mayor conocimiento a la organización	
			Compromiso con el aprendizaje	15. Existen iniciativas de colaboración grupal en la que puedo poner en práctica mis conocimientos 16. Dentro de la organización cuento con espacios en los que mis habilidades personales están orientadas a la creación de productos y procesos completamente nuevos que le aportan valor agregado.	
Gestión de Proyectos	De acuerdo con el Project Management Institute (2017) la gestión de proyectos se define como la aplicación de conocimientos, herramientas, habilidades, y técnicas a las actividades de un proyecto con el fin de cumplir con los requisitos de este.	Gestión de la Integración	Gerente de proyectos	17. Encuentro un director de proyecto asignado a cada proyecto	
			Patrocinador	18. Identifico quiénes son los patrocinadores del proyecto	
			Procedimientos claros	19. Encuentro procedimientos claros al momento de realizar la documentación necesaria del proyecto.	
			Estándares de documentos	20. La selección y aprobación del proyecto es juicioso basado en el Project Charter	
		Gestión del Alcance	Objetivos y resultados	21. Identifico mi alcance al inicio del proyecto 22. Encuentro las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado	
			Control de cambios	23. Encuentro un control eficaz de cambios	
			Evaluación de resultados	24. Al final del proyecto se evalúan los resultados en relación del alcance	
		Gestión del Tiempo	Programa de actividades	25. El proyecto cuenta con un programa de actividades establecido 26. El programa de actividades se actualiza en el curso del proyecto 27. El programa de actividades es de conocimiento del	

				equipo del proyecto	
			Presupuesto	28. Existe una demora en las actividades que motiva a que aumenten los costos del proyecto	
		Gestión de Costos	Presupuesto y supervisión	29. En el inicio del proyecto se determina los costos a incurrir	
				30. El proyecto cuenta con un presupuesto ajustado	
				31. El presupuesto se supervisa en el transcurso del proyecto	
				32. Al finalizar el proyecto se genera un reporte de seguimiento de los costos incurridos	
		Gestión de Calidad	Lecciones aprendidas	33. Las lecciones aprendidas se registran para su uso posterior	
			Indicadores de desempeño	34. El proyecto es supervisado por medio de indicadores de desempeño	
			Evaluación de resultados	35. Al final de los proyectos se evalúan los resultados en relación de la calidad	
			Objetivos y resultados.	36. El proyecto tiene sus entregas definidas en relación a la calidad	
		Gestión de recursos	Asignación de recursos	37. La organización cuenta con asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos	
				38. La organización apoya con los recursos al equipo de proyecto	
			Equipo de proyecto	39. El equipo de proyecto es designado al inicio del mismo	
				40. El equipo de proyecto tiene formación en gestión de proyectos	
		Gestión de Comunicaciones	Planes de comunicación.	41. Los proyectos tienen un Plan de Comunicación	
				42. El Plan de Comunicación se encuentra disponible para los miembros del proyecto	
			Acceso y plan de	43. Existe un monitoreo de las comunicaciones durante el	

			comunicación	desarrollo del proyecto	
				44. Las comunicaciones del proyecto se orientan de manera efectiva por el Plan de Comunicación	
		Gestión de Riesgos	Identificación de riesgos	45. Puedo identificar los riesgos al inicio del proyecto	
				46. Se cuenta con un plan de gestión de riesgos del proyecto	
				47. Realizo un adecuado seguimiento a los riesgos identificados	
				48. Se gestiona una respuesta a los riesgos identificados en el proyecto	
		Gestión de Adquisiciones	Planes de adquisiciones	49. Encuentro un procedimiento para controlar las adquisiciones	
				50. Los proyectos cuentan con un plan de adquisiciones revisados	
			Control de adquisiciones	51. Se realizan actualizaciones de la documentación de las adquisiciones	
				52. Se realizan actualizaciones de los activos de la organización	
		Gestión de Interesados	Identificar los interesados	53. Se cuenta con un plan de involucramiento de interesados	
			Planificación de interesados	54. Se planifica el involucramiento de los interesados	
			Gestión de interesados	55. Se gestiona la participación de los interesados	
			Monitorear el involucramiento de los interesados	56. Existe un monitoreo de involucramiento de interesados	

Nota. Elaboración propia.

Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos

Gestión del conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana en el año 2022

I: ASPECTOS GENERALES

1. Número de celular

_____

2. Seleccione la organización juvenil de la cual es parte

- Club de Turismo Cantuta
- Club ONU - San Marcos
- Costa, Sierra y Selva
- Ecoterra Geoterra Greentour
- Eduline
- Emprendimiento y Promoción Turística
- Engineers Without Borders UTEC
- Equipo de Gestión de Proyectos en Salud y Nutrición
- Haku
- InnovaG
- Inntegra
- Invent UTEC
- Líderes Del Desarrollo Sostenible
- Modo Práctica
- Mypes Verdes
- Proyectos San Marcos

- Q'aligual
- Qhapaq Trip
- Salud, Medio Ambiente Y Naturaleza Toxicológica
- Saludablemente Voluntariado UNMSM
- Sapere Aude PUCP
- Spinout UTP
- Taller de Diseño de Investigación en Ciencia Política
- Válida-Mentes

3. Edad
   - 18 a 21 años
   - 22 a 25 años
   - 26 a 29 años
   - Más de 29 años

4. Sexo
   - Femenino
   - Masculino
   - Prefiero no decirlo - Otro

5. Grado de estudios
   - Universitario incompleto
   - Universitario completo / Egresado
   - Bachiller
   - Titulado
   - Otro

6. Ocupación actual

- Estudiante
- Estudiante en prácticas / trabajo
- Trabajador dependiente
- Trabajador independiente
- Otro

7. ¿Está actualmente ACTIVO en su organización?

- Sí
- No

8. ¿En su organización gestionan proyectos alineados a los ODS?

- Sí
- No

9. Seleccione las actividades en las que participa dentro de su organización

- Eventos
- Proyectos sociales
- Campañas de donación
- Talleres / Webinars
- Proyectos de mejora
- Otro

II. VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Estimado integrante de una organización juvenil de Lima Metropolitana, su colaboración es esencial por lo que se agradece que complete el cuestionario de manera confidencial. A continuación, le presentamos diferentes posiciones, donde le solicitamos expresar su opinión

considerando que no existen respuestas correctas o incorrectas, de acuerdo con el siguiente criterio:

(1) Nunca	(2) Raras veces	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

N°	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Ítems	Puntajes				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Creación de conocimiento					
1	Dentro de la organización encuentro facilidades para generar nuevos conocimientos					
2	Estoy en constante búsqueda de información para el desarrollo de mis actividades					
3	Existen medios en los que puedo encontrar información de acuerdo a mi nivel de interés					
	Dimensión 2: Transferencia y Almacenamiento de conocimiento					
4	Existe un efecto multiplicador entre mis colegas que me permiten adquirir nuevos conocimientos					
5	Existe un almacenamiento apropiado del nuevo conocimiento adquirido por la organización en beneficio de sus miembros					
6	Se cuenta con guías que permiten orientarte en el almacenamiento de la información					
7	Puedo transmitir los conocimientos que he adquirido en la organización					
8	Es fácil compartir mis conocimientos a mis colegas					
	Dimensión 3: Aplicación y Uso del conocimiento					
9	La aplicación de nuevos conocimientos entre mis colegas ha servido para concretar proyectos en el que se han visto beneficiados la comunidad.					
10	He aplicado mis conocimientos en áreas afines a mi especialidad en las que no tenía experiencia logrando un valor significativo para la organización					
11	Encuentro espacios de diálogo donde puedo compartir mis ideas e iniciativas					
12	La organización me brinda sistemas en los que puedo capturar y compartir el aprendizaje					

13	La experiencia personal de los miembros ha sido debidamente sistematizada en provecho de la organización.					
14	Los departamentos o áreas de mi organización cooperan entre sí generando mayor conocimiento a la organización					
15	Existen iniciativas de colaboración grupal en la que puedo poner en práctica mis conocimientos					
16	Dentro de la organización cuento con espacios en los que mis habilidades personales están orientadas a la creación de productos y procesos completamente nuevos que le aportan valor agregado.					

III. VARIABLE GESTIÓN DE PROYECTOS

N°	GESTIÓN DE PROYECTOS Ítems	Puntajes				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
	Dimensión 1: Gestión de la Integración					
1	Encuentro un director de proyecto asignado a cada proyecto					
2	Identifico quiénes son los patrocinadores del proyecto					
3	Encuentro procedimientos claros al momento de realizar la documentación necesaria del proyecto.					
4	La selección y aprobación del proyecto es juicioso basado en el Project Charter					
	Dimensión 2: Gestión del Alcance					
5	Identifico mi alcance al inicio del proyecto					
6	Encuentro las entregas bien definidas respecto a su alcance esperado					
7	Encuentro un control eficaz de cambios					
8	Al final del proyecto se evalúan los resultados en relación del alcance					
	Dimensión 3: Gestión del Tiempo					
9	El proyecto cuenta con un programa de actividades establecido					
10	El programa de actividades se actualiza en el curso del proyecto					

11	El programa de actividades es del conocimiento del equipo de proyecto					
12	Existe una demora en las actividades que motiva a que aumenten los costos del proyecto					
	Dimensión 4: Gestión de Costos					
13	En el inicio del proyecto se determina los costos a incurrir					
14	El proyecto cuenta con un presupuesto ajustado					
15	El presupuesto se supervisa en el transcurso del proyecto.					
16	Al finalizar el proyecto se genera un reporte de seguimiento de los costos incurridos					
	Dimensión 5: Gestión de la Calidad					
17	Las lecciones aprendidas se registran para su uso posterior.					
18	El proyecto es supervisado por medio de indicadores de desempeño					
19	Al final de los proyectos se evalúan los resultados en relación de la calidad					
20	El proyecto tiene sus entregas definidas en relación a la calidad.					
	Dimensión 6: Gestión de Recursos					
21	La organización cuenta con asesores de proyecto especializados en gestión de proyectos.					
22	La organización apoya con los recursos al equipo de proyecto					
23	El equipo de proyecto es designado al inicio del mismo					
24	El equipo de proyecto tiene formación en gestión de proyectos					
	Dimensión 7: Gestión de Comunicaciones					
25	Los proyectos tienen un Plan de Comunicación.					
26	El Plan de Comunicación se encuentra disponible para los miembros del proyecto.					

27	Existe un monitoreo de las comunicaciones durante el desarrollo del proyecto.					
28	Las comunicaciones del proyecto se orientan de manera efectiva por el Plan de Comunicación.					
	Dimensión 8: Gestión de Riesgos					
29	Puedo identificar los riesgos al inicio del proyecto					
30	Se cuenta con un plan de gestión de riesgos del proyecto					
31	Realizo un adecuado seguimiento a los riesgos identificados					
32	Se gestiona una respuesta a los riesgos identificados en el proyecto.					
	Dimensión 9: Gestión de Adquisiciones					
33	Encuentro un procedimiento para controlar las adquisiciones.					
34	Los proyectos cuentan con un plan de adquisiciones					
35	Se realizan actualizaciones de la documentación de las adquisiciones.					
36	Se realizan actualizaciones de los activos de la organización					
	Dimensión 10: Gestión de Interesados					
37	Se cuenta con un plan de involucramiento de interesados.					
38	Se planifica el involucramiento de los interesados					
39	Se gestiona la participación de los interesados.					
40	Existe un monitoreo de involucramiento de interesados.					

Anexo 4: Validación de instrumentos

Ficha 1: Informe de opinión de experto – Edgar Vicente Armas.

Ficha del Informe de opinión de expertos

Título de la investigación: **Gestión de conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana 2022**

Nombre del instrumento: Cuestionario

I. DATOS DEL INFORMANTE:
1.1 Apellidos y Nombres: Vicente Armas, Edgar
1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente Principal - F.C.A. - UNMSM

II. DATOS DE LOS ESTUDIANTE:
1.1 Apellidos y Nombres: Flores Pantoja Melany Nicool y Juarez Mendoza Patricia Nicole
1.2 Licenciatura: Administración

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-30%	Regular 31-50%	Buena 51-70%	Muy Buena 71-90%	Excelente 91-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos del tema de investigación.					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 % **V. INFORME DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 16 de Setiembre del año 2022.

Firma del Experto Informante

DNI. Nº 06003952 Teléfono Nº 949559018

Ficha 2: Informe de opinión de experto – José Manuel Martel Garay.

Ficha del Informe de opinión de expertos

Título de la investigación: **Gestión de conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a las ODS en Lima Metropolitana 2022**

Nombre del instrumento: Cuestionario

I. DATOS DEL INFORMANTE:
1.1 Apellidos y Nombres: MARTEL GARAY, JOSÉ MANUEL
1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TIEMPO PARCIAL - FCA UNMSM

II. DATOS DE LOS ESTUDIANTE:
1.1 Apellidos y Nombres: Flores Pantoja Melany Nicool y Juarez Mendoza Patricia Nicole
1.2 Licenciatura: Administración

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-30%	Regular 31-50%	Buena 51-70%	Muy Buena 71-90%	Excelente 91-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación a realizar.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos del tema de investigación.					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones (si hubiera), indicadores, ítems e índices					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92 **% V. INFORME DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 30 de Agosto del año 2022.

Firma del Experto Informante

DNI. Nº 42256501 Teléfono Nº 993904757

Ficha 3: Informe de opinión de experto – José Luis Montalvo Mejía.

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

I. Datos generales

1.1. Nombre del experto: José Luis Montalvo Mejía
1.2. Institución donde labora: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
1.3 Profesión: Administrador - Docente
1.4. Instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario**
1.5. Autoras del instrumento: Flores Pantoja Melany Nicool y Juarez Mendoza Patricia Nicole
1.6. Tesis: **"Gestión de conocimiento y gestión de proyectos en organizaciones juveniles de educación superior alineadas a la ODS en Lima Metropolitana 2022"**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CONTENIDO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. FUNCIONALIDAD	El instrumento responde a los objetivos de la investigación planeada.					X
2. OBJETIVIDAD	El instrumento esta expresado en comportamientos observables.				X	
3. ORGANIZACIÓN	El orden de los Ítems y áreas es adecuado.					X
4. CLARIDAD	El vocabulario es adecuado para el grupo de investigación.					X
5. SUFICIENCIA	El número de Ítems propuesto es suficiente para medir la variable					X
6. CONSISTENCIA	Tiene la base teórica y científica que respalda.				X	
7. COHERENCIA	Entre el objetivo, problema e hipótesis existe una coherencia.				X	
8. APLICABILIDAD	Los procedimientos para su aplicación y su corrección son sencillos.					X

III. **Opinión de la aplicabilidad**:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

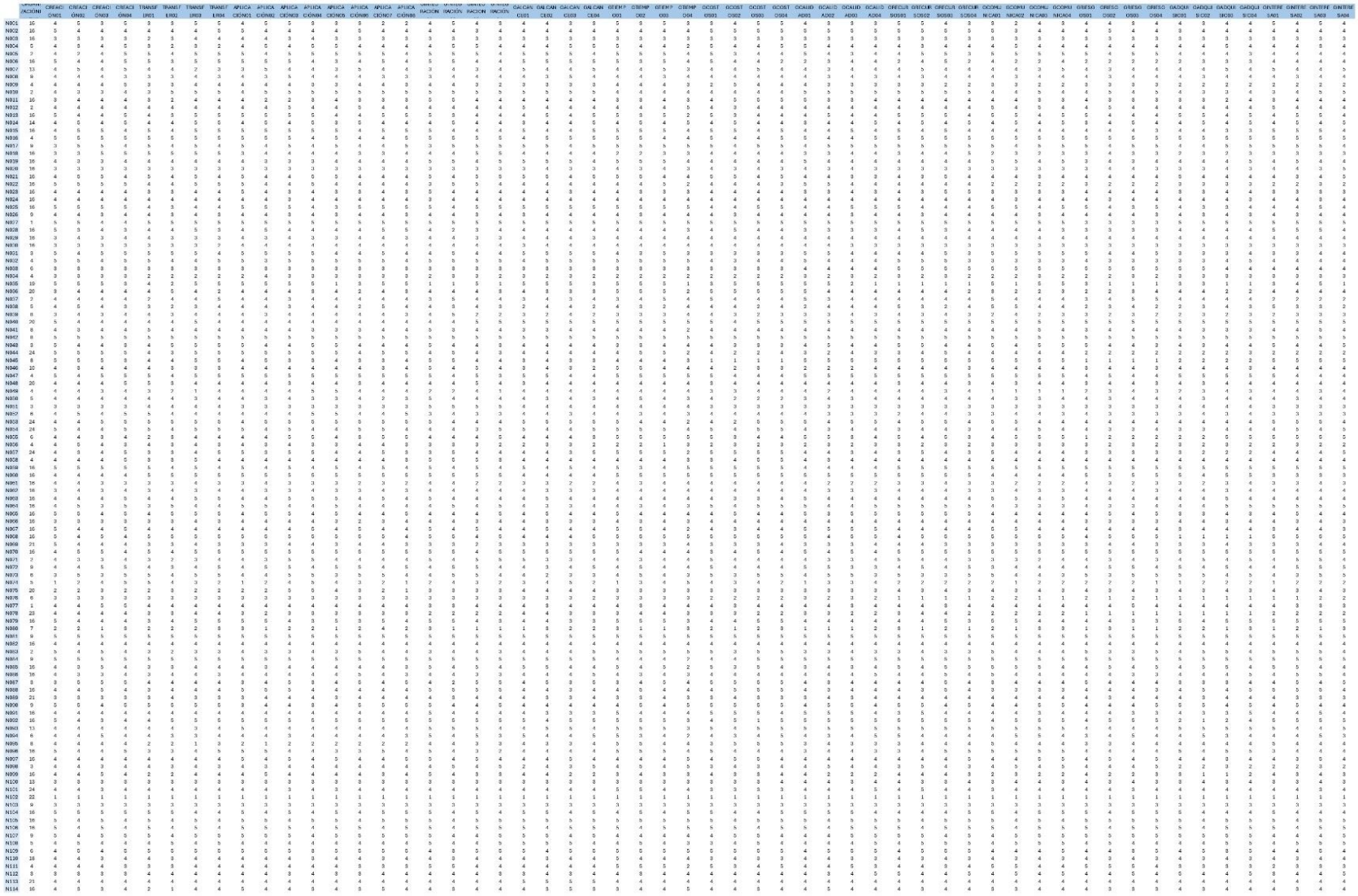
IV. **Promedio de valoración**: 95%

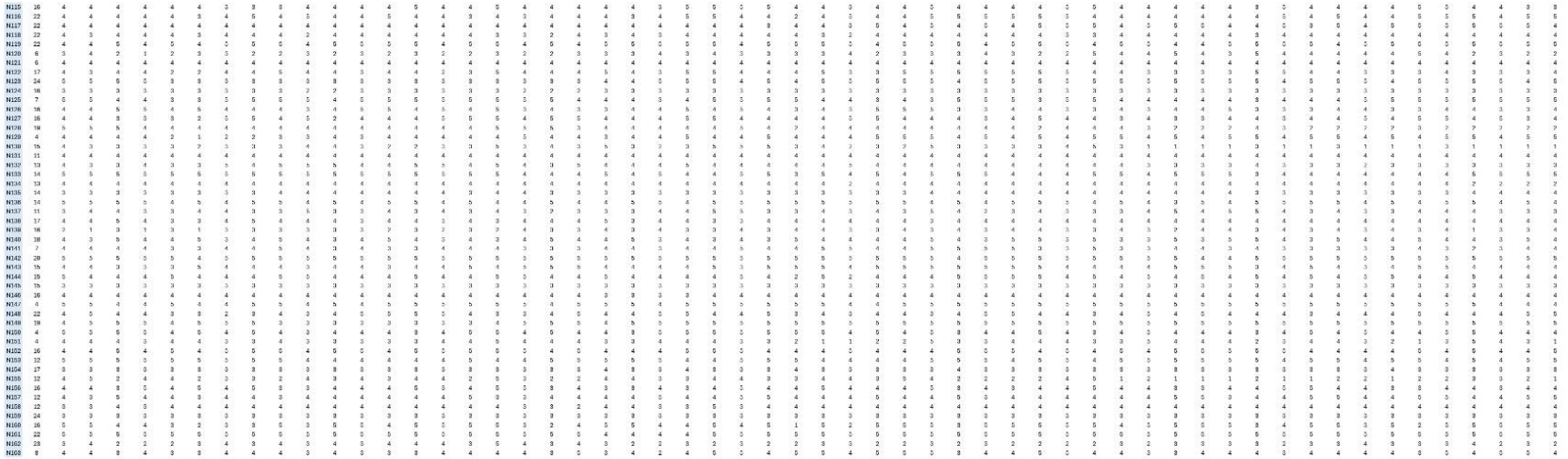
V. Observaciones:

Instrumento aplicable

Firma del Experto:
DNI: 32131201
Fecha: 15/09/2022

Anexo 5: Base de Datos de SPSS





Anexo 6: Hallazgos complementarios de la investigación

Ilustración 1. Recuento sobre Organización juvenil de la cual es parte.

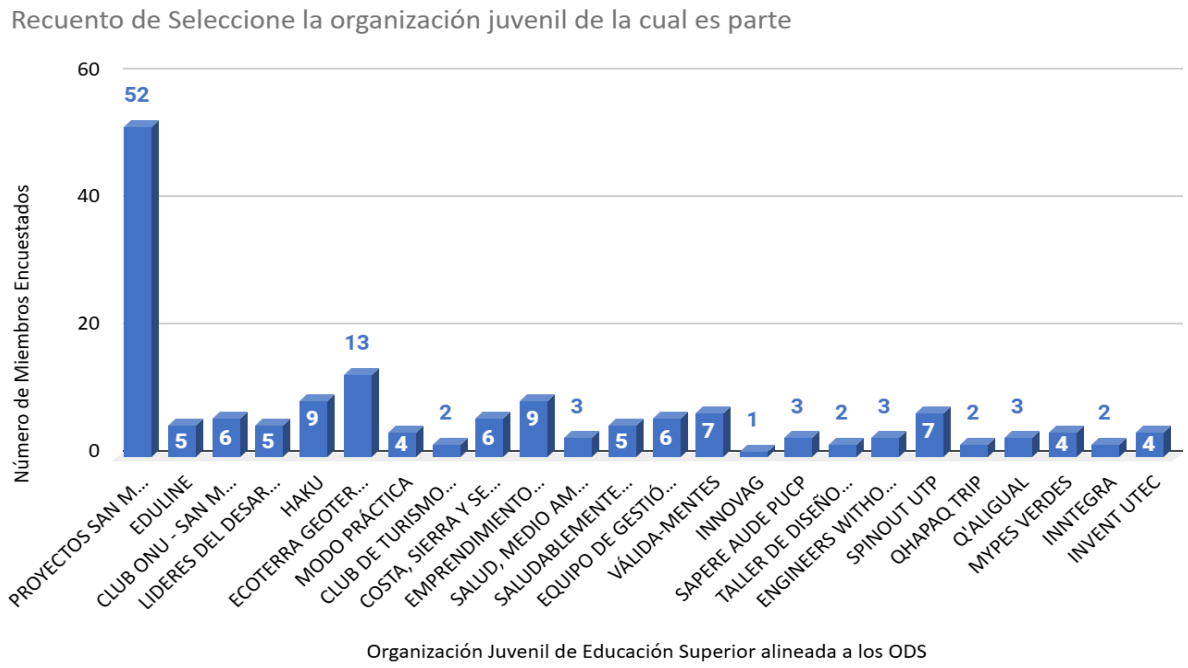


Ilustración 2. Recuento de Edad de los encuestados.

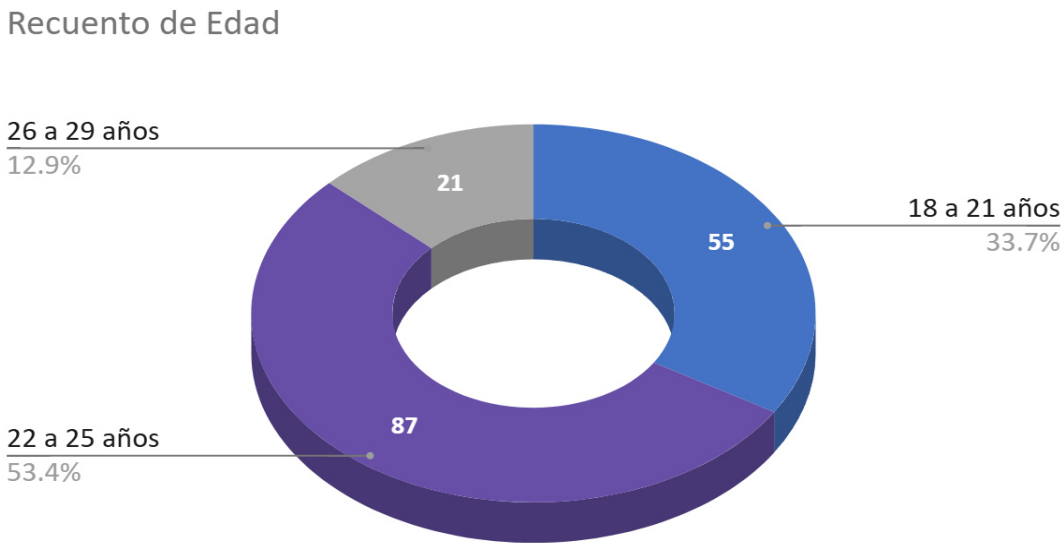


Ilustración 3. Recuento en base a su Sexo.

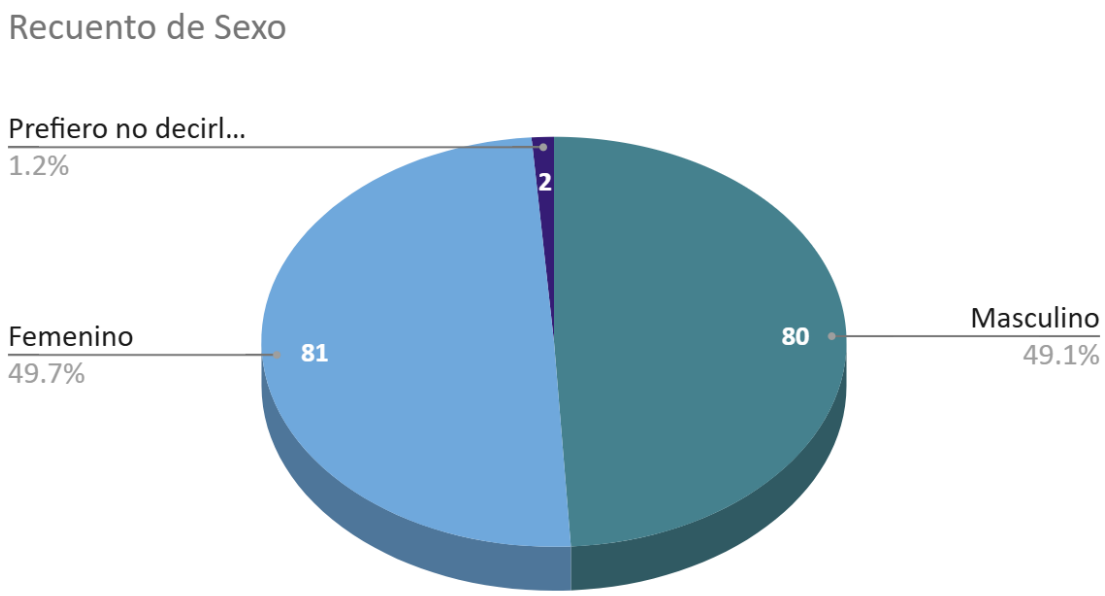


Ilustración 4. Recuento de Grado de Estudios.

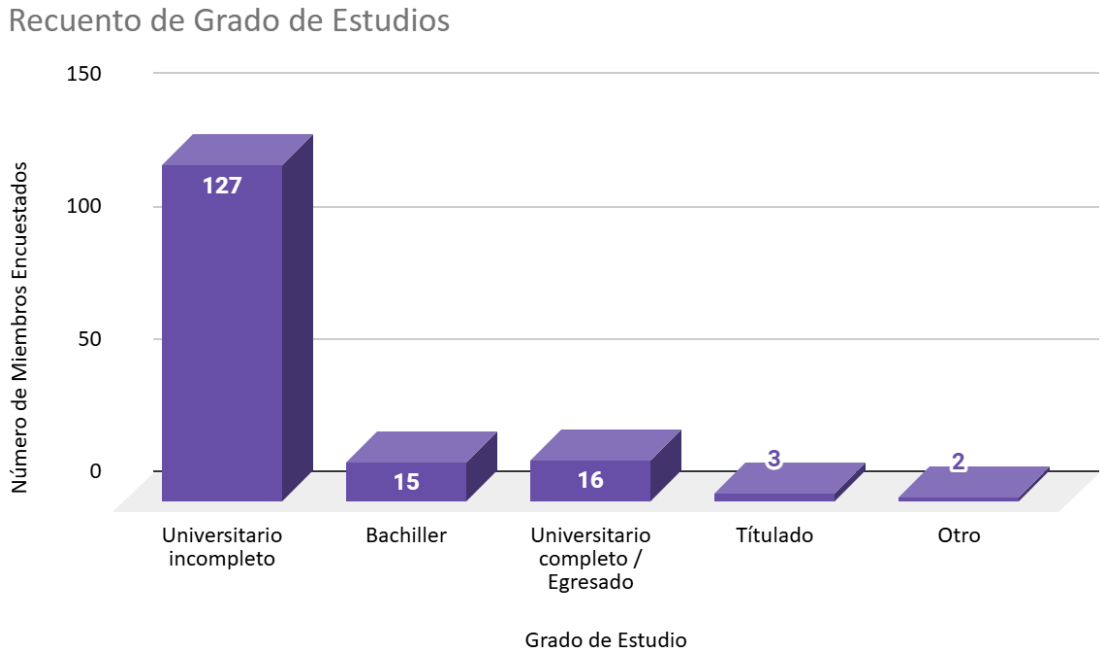


Ilustración 5. Recuento de Ocupación Actual.

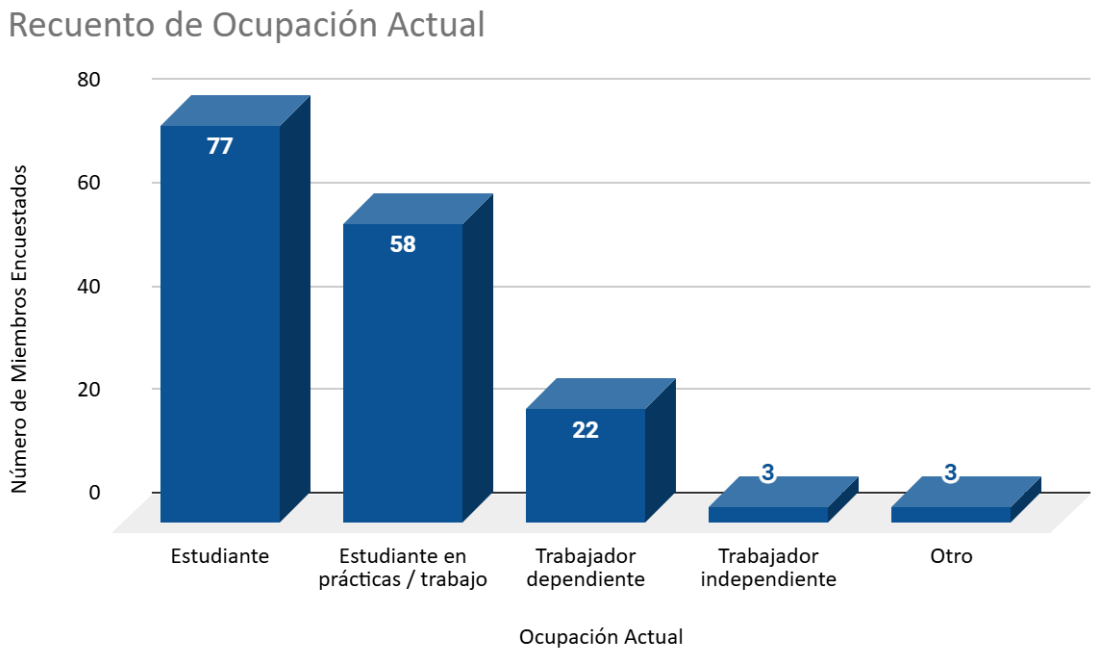


Ilustración 6. Recuento de Actividades en las que participan en su organización

