



Gestión del Conocimiento y su relación con la Cultura Organizacional en la Facultad de Educación de la UNFV

Knowledge management and its relationship with the organizational culture in the Faculty of education UNFV

Duber Soto Vásquez
Luis Alberto Marcelo Quispe⁸

Resumen

Objetivo: la presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en una muestra de docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV).

Metodología: se utilizó un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 181 docentes de las categorías de principal, asociado y auxiliar, a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación: el Cuestionario de Gestión del Conocimiento de Liliana Pedraja y el Inventario de Cultura Organizacional de Martín Hernández y Jessica Mendoza. Los análisis a los que fueron sometidos estos instrumentos determinaron consistentes niveles de validez y confiabilidad.

Resultados: los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre la Gestión del Conocimiento y la cultura organizacional en esta muestra de docentes ($r = 0.69$).

Conclusiones: los análisis estadísticos efectuados permiten concluir que las variables en estudio están correlacionadas significativamente.

Palabras clave: Gestión del Conocimiento, Cultura organizacional, Satisfacción laboral, Desempeño laboral.

Abstract

Objective: the current investigation had as main objective to establish the relationship between knowledge management and the organizational culture in a sample of teachers of the Education Faculty of the Federico Villarreal National University (Universidad Nacional Federico Villarreal).

Methodology: a descriptive correlational design was used with a sample of 181 teachers (principals, associates, auxiliary), to whom two instruments of evaluation were applied: the Questionnaire of Knowledge management of Liliana Pedraja and the Inventory of organizational culture of Martín Hernández and Jessica Mendoza. The analyses the tests were submitted to determined consistent levels of validity and reliability.

Results: the results show that significant and positive correlations exist between knowledge management and the organizational culture in this sample of teacher ($r = 0.69$).

Conclusions: the statistical analyses made let us conclude that the studied variables are significantly correlated.

Key words: knowledge management, organizational culture, labour satisfaction, labour performance.

⁸ Doctor en educación, magister en docencia universitaria, docente en la Universidad Peruana Cayetano Heredia – Área de Razonamiento y aptitud Matemática. orcid.org/0000-0001-8487-1556.



1. Introducción

Todas las organizaciones buscan el éxito, sin importar su rubro o el mercado en el cual se desenvuelve. Siendo más específicos ese éxito significaría el cumplimiento de las expectativas de cada una de las instituciones que están presentes en cada empresa y, esta espera que al término los resultados sean lo más cercanos a sus expectativas.

En esta búsqueda se diseñan estrategias de diversa índole, las cuales trabajan la indagación para alcanzar las metas deseadas. La información es esencial en los procesos y generalmente esta se puede transformar en conocimiento bajo determinadas condiciones. Cuando la información se encuentra adecuada para propagarse, la llamamos conocimiento. O, dicho en otras palabras, la información asimilada se transforma en conocimiento. Esto da la posibilidad de comprender las tendencias que el conocimiento puede tener y utilizar lo conocido para actuar en el futuro.

El conocimiento siempre ha sido reconocido como factor clave en la sociedad, lo que ha sucedido en los últimos años es que mientras se encontraba disponible, y se podía fusionar con el stock de conocimiento existente, este no pasó a tener un significado económico como lo tiene en la actualidad.

Es aquí donde aparecen dos elementos claves en el nuevo paradigma, que conllevan la idea de la acción, ellos son: la capacidad para generar conocimiento sobre su realidad y entorno, y la capacidad de utilizar dicho conocimiento en un proceso permanente de construcción de la sociedad, a través del desarrollo, transformación permanente y consolidación de sus principales instituciones sociales.

El conocimiento y la velocidad en su actualización pasan a ser factores dinamizadores de la sociedad en su conjunto. Más que contar con conocimientos o productos de innovación tecnológica, lo importante es poseer competencias claves como la capacidad de aprender, de incorporar conocimiento nuevo y de dar nuevas respuestas, por ello algunos autores la han llamado la Sociedad del Aprendizaje del Conocimiento Social.

Para cualquier empresa, conseguir posicionarse y permanecer viva en el mercado globalizado (donde paradigmas como el tiempo, la distancia y el espacio fueron rotos con la realidad de las tecnologías de la información) es un objetivo primordial. Evidentemente, para ello es necesario disponer de una serie de recursos, una buena administración, ser ágil, producir con calidad y, por encima de todo, ser innovadora. La capacidad de tener nuevas ideas es fundamental para las organizaciones del siglo XXI.

Para convertirse en una organización basada en el conocimiento, los administradores y gestores tienen que aprender a manejar las herramientas y los conceptos de las nuevas estrategias asociadas a la Gestión del Conocimiento, dentro de ellas está la cultura organizacional.



La cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad de la empresa, reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. Al permitir el intercambio de ideas, facilita la realización de las actividades de la empresa creándose un clima de compañerismo y al mismo tiempo de entrega en el trabajo.

El líder, es quien guía a la realización de los objetivos de la empresa mediante la implantación de estrategias adecuadas. Que la empresa tenga un clima favorable, es decir, cuente con un líder capaz, un clima agradable y que se retribuya el esfuerzo de los trabajadores es muy importante en esta empresa, en la cual se refleja estos puntos favorables en su nivel de producción.

El presente trabajo de investigación ha sido estructurado en cinco secciones, las cuales se dividen de la siguiente manera:

En la primera sección se exponen los antecedentes de la investigación, el planteamiento del problema, los problemas específicos, los objetivos, la justificación de la investigación y los alcances y limitaciones de la misma y finalmente la definición de variables.

En la siguiente sección se exponen el marco teórico, las teorías relacionadas con el tema, las bases teóricas que fundamentan la investigación, el marco conceptual y las hipótesis.

En la tercera sección se exponen el método, el tipo de investigación, el diseño de investigación, la estrategia de prueba de hipótesis, las variables, la población y la muestra, así como también las técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.

En la cuarta sección se presentan los resultados de la investigación, la contrastación de hipótesis y el análisis e interpretación de resultados y finalmente en la quinta sección se expone la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.



2. Método de investigación

De acuerdo a Baptista, Fernández y Hernández (2010) el método de investigación al que corresponde la presente investigación es el cuantitativo.

Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva, su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable.

3. Resultados

Análisis, Interpretación y Contrastación de Hipótesis

Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 1. Test de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov-Smirnov de la Gestión del Conocimiento				
Ítems	M	D.E.	K-SZ	Sig.
Creación de conocimiento	15.15	2.65	.128	.000
Compartir conocimiento	15.69	2.79	.171	.000
Aplicar conocimiento	15.60	2.34	.160	.000
Creatividad en la organización	15.63	2.29	.140	.000
Innovación en la organización	16.22	2.24	.169	.000
Confianza en la organización	14.95	2.47	.123	.000
Información interna	15.83	2.52	.133	.000
Información externa	16.04	2.58	.167	.000

N = 181

Fuente: *Elaboración propia.*

Los resultados del análisis exploratorio de los datos (ver tabla 1), en lo que se refiere a la forma de distribución, efectuado a través del test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov, indican que en todas las variables estudiadas, se obtienen coeficientes K-SZ que son estadísticamente significativos, por lo que se puede concluir que no se presentan adecuadas aproximaciones a la curva normal, por lo que es factible utilizar para el análisis de los datos, estadísticas no paramétricas (Siegel y Castellan, 1995).



Tabla 2. Test de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov - Smirnov de la prueba de Cultura Organizacional				
Variable	Media	D. E.	K-SZ	Sig.
Identidad	22.43	3.96	.125	.000
Calidad	35.34	5.19	.124	.000
Comunicación	15.95	2.61	.141	.000
Contribución personal	16.41	2.78	.156	.000
Reconocimientos incentivos	18.51	3.00	.131	.000
Capacidades directivas	15.88	2.47	.176	.000

N = 181

Fuente: *Elaboración propia.*

Los resultados presentados en la Tabla 2, indican que las distribuciones de los puntajes de las áreas de la prueba de cultura organizacional presentan estadísticos K-SZ que son estadísticamente significativos, por lo que podemos concluir que no presentan una adecuada aproximación a la curva normal. Es por ello que se recomienda utilizar contrastes estadísticos no paramétricos en el análisis de los datos de la investigación (Siegel y Castellan, 1995).

Análisis Correlacionales

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 3. Análisis de Correlación entre la Gestión del conocimiento y la Cultura organizacional	
Variables	Cultura organizacional
Gestión del conocimiento	0.69***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 3 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0.69$), lo que nos permite dar por aceptada la hipótesis general de investigación.



Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 4. Análisis de Correlación entre la dimensión Creación de conocimiento y la Cultura organizacional	
Variabes	Cultura organizacional
Creación de conocimiento	0.57***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 4 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0.57$), lo que nos permite dar por aceptada la primera hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión creación de conocimiento y la cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 5. Análisis de Correlación entre la dimensión Compartir conocimiento y la Cultura organizacional	
Variabes	Cultura organizacional
Compartir conocimiento	0.48***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 5 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0,48$), lo que nos permite dar por aceptada la segunda hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Aplicar conocimiento y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

**Tabla 6. Análisis de Correlación entre la dimensión Aplicar conocimiento y la Cultura organizacional**

Variabes	Cultura organizacional
Aplicar conocimiento	0.49***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 6 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0.49$), lo que nos permite dar por aceptada la tercera hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Creatividad en la organización y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 7. Análisis de Correlación entre la dimensión Creatividad en la organización y la Cultura organizacional

Variabes	Cultura organizacional
Creatividad en la organización	0.48***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 7 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0.48$), lo que nos permite dar por aceptada la cuarta hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Innovación en la organización y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 8. Análisis de Correlación entre la dimensión Innovación en la organización y la Cultura organizacional

Variabes	Cultura organizacional
Innovación en la organización	0.42***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181



Los resultados presentados en la Tabla 8 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0.42$), lo que nos permite dar por aceptada la quinta hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Confianza en la organización y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 9. Análisis de Correlación entre la dimensión Confianza en la organización y la Cultura organizacional	
VARIABLES	Cultura organizacional
Confianza en la organización	0.54***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 9 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0.54$), lo que nos permite dar por aceptada la sexta hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Información Interna y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 10. Análisis de Correlación entre la dimensión Información Interna y la Cultura organizacional	
VARIABLES	Cultura organizacional
Información Interna	0,55***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 10 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0.55$), lo que nos permite dar por aceptada la séptima hipótesis específica de investigación.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión Información Externa y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

**Tabla 11. Análisis de correlación entre las diversas dimensiones de la Gestión del Conocimiento y las diversas dimensiones de la cultura organizacional**

Variables	Cultura organizacional
Información Externa	0.47***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 11 nos indican que existen correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0.47$), lo que nos permite dar por aceptada la octava hipótesis específica de investigación.

Hi: Existen relaciones significativas entre las diversas dimensiones de la Gestión del Conocimiento y las diversas dimensiones de la cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 12. Test de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov-Smirnov de la Gestión del Conocimiento

Variables	Identidad	Calidad	Comunic	Contrib	Recom	CapacD
Creación de conocimiento	0.28**	0.55**	0.38**	0.29**	0.42**	0.43**
Compartir conocimiento	0.22**	0.53**	0.32**	0.20*	0.35**	0.39**
Aplicar conocimiento	0.19*	0.50**	0.36**	0.19*	0.38**	0.40**
Creatividad en la organización	0.28**	0.49**	0.34**	0.21**	0.39**	0.42**
Innovación en la organización	0.12	0.50**	0.39**	0.09	0.34**	0.38**
Confianza en la organización	0.30**	0.44**	0.36**	0.35**	0.46**	0.43**
Información interna	0.28**	0.52**	0.44**	0.27**	0.34**	0.48**
Información externa	0.25**	0.43**	0.21**	0.31**	0.43**	0.38**

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

Los resultados presentados en la Tabla 12 nos indican que todas las correlaciones son significativas lo que nos permite dar por aceptada la novena hipótesis específica de investigación. Se puede apreciar que las correlaciones que alcanzan mayor valor son:



- Creación de conocimiento con calidad ($r = 0.55$) y con capacidades directivas ($r = 0.43$).
- Compartir conocimiento con calidad ($r = 0.53$) y con capacidades directivas ($r = 0.39$).
- Aplicar conocimiento con calidad ($r = 0.53$) y con capacidades directivas ($r = 0.39$).
- Creatividad en la organización con calidad ($r = 0.49$) y con capacidades directivas ($r = 0.42$).
- Innovación en la organización con calidad ($r = 0.50$) y con comunicación ($r = 0.39$).
- Confianza en la organización con Reconocimientos e incentivos ($r = 0.46$) y con calidad ($r = 0.44$).
- Información Interna con calidad ($r = 0.52$) y con capacidades directivas ($r = 0.48$).
- Información Externa con calidad y con Reconocimientos e incentivos ($r = 0.43$) y con capacidades directivas ($r = 0.38$).

Análisis comparativos

Hi: Existen diferencias significativas respecto de la Gestión del conocimiento entre los docentes varones y mujeres de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 13. Prueba U de Mann-Whitney de comparación de los puntajes de la Prueba de Gestión del Conocimiento por Sexo						
Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Creación de conocimiento	Masculino	94	88.26	3525.00	-0.49	.619
	Femenino	87	84.52			
Compartir conocimiento	Masculino	94	86.71	3666.50	-0.05	.953
	Femenino	87	86.27			
Aplicar conocimiento	Masculino	94	84.68	3520.00	-0.51	.607
	Femenino	87	88.54			
Creatividad en la organización	Masculino	94	92.57	3133.00	-1.71	.086
	Femenino	87	79.68			
Innovación en la organización	Masculino	94	89.16	3443.50	-0.75	.452
	Femenino	87	83.51			
Confianza en la organización	Masculino	94	86.73	3665.00	-0.06	.949
	Femenino	87	86.25			
Información interna	Masculino	94	87.15	3626.50	-0.18	.855
	Femenino	87	85.77			
Información externa	Masculino	94	88.51	3502.50	-0.56	.570
	Femenino	87	84.24			
Total GC	Masculino	94	87.55	3590.00	-0.29	.769
	Femenino	87	85.32			

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia.

N = 181



El análisis de las diferencias entre los docentes varones y mujeres, realizado a través de la U de Mann-Whitney indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno, por lo que no se acepta la décima hipótesis específica de investigación.

Hi: Existen diferencias significativas respecto de la Cultura organizacional entre los docentes varones y mujeres de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 14. Prueba U de Mann Whitney de comparación de los puntajes de la Prueba de Cultura Organizacional por Sexo						
Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Identidad	Masculino	94	88.48	3505.00	-0.55	.578
	Femenino	87	84.27			
Calidad	Masculino	94	87.84	3563.50	-0.37	.707
	Femenino	87	84.99			
Comunicación	Masculino	94	82.87	3355.50	-1.02	.306
	Femenino	87	90.57			
Contribución personal	Masculino	94	85.64	3607.50	-0.24	.809
	Femenino	87	87.46			
Reconocimientos e incentivos	Masculino	94	89.74	3391.00	-0.91	.363
	Femenino	87	82.86			
Capacidades directivas	Masculino	94	89.64	3400.00	-0.88	.374
	Femenino	87	82.98			
Total CO	Masculino	94	88.02	3547.50	-0.42	.672
	Femenino	87	84.80			

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia.

N = 181

El análisis de las diferencias entre los docentes varones y mujeres, realizado a través de la U de Mann - Whitney indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno, por lo que no se acepta la undécima hipótesis específica de investigación.

Hi: Existen diferencias significativas respecto de la Gestión del conocimiento entre los docentes nombrados y contratados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 15. Prueba U de Mann-Whitney de comparación de los puntajes de la Prueba de Gestión del Conocimiento por Condición Laboral						
Variable	Condición	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Creación de conocimiento	Nombrado Contratado	111 70	98.15 68.25	2294.50	-3.88	.000***
Compartir conocimiento	Nombrado Contratado	111 70	92.87 76.51	2848.50	-2.12	.034*
Aplicar conocimiento	Nombrado Contratado	111 70	88.37 83.57	3321.00	-0,63	.532
Creatividad en la organización	Nombrado Contratado	111 70	97.77 68.84	2334.50	-3.76	.000***
Innovación en la organización	Nombrado Contratado	111 70	93.30 75.84	2803.50	-2.27	.023*
Confianza en la organización	Nombrado Contratado	111 70	96.50 70.84	2468.00	-3.33	.001***
Información interna	Nombrado Contratado	111 70	89.47 81.84	3205.50	-0.98	.322
Información externa	Nombrado Contratado	111 70	92,72 76.75	2864.50	-2.08	.038*
Total GC	Nombrado Contratado	111 70	98.90 67.06	2215.00	-4.09	.000***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

El análisis de las diferencias entre los docentes nombrados y contratados, realizado a través de la U de Mann - Whitney indica que existen diferencias estadísticas significativas, por lo que se acepta la decimosegunda hipótesis específica de investigación. Se puede apreciar que las diferencias que alcanzan mayor valor son:

- Creación de Conocimiento (U = 2294.50 Z = -3.88 $p < .001$), notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 98.15) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 68.25).
- Compartir Conocimiento (U = 2848.50 Z = -2.12 $p < .05$), notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 92.87) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 76.51).



- Creatividad en la Organización (U = 2334.50 Z = -3.76 p < .001) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 97.77) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 68.84).
- Innovación en la Organización (U = 2803.50 Z = -2.27 p < .05) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 93,30) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 75.84).
- Confianza en la Organización (U = 2468.00 Z = -3.33 p < .001) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 96.50) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 70.84).
- Información Externa (U = 2864.50 Z = -2.08 p < .05) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 92.72) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 76.75).
- Total de la Gestión del Conocimiento (U = 2215.00 Z = -4.09 p < .001) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 98.90) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 67.06).

Hi: Existen diferencias significativas respecto de la Cultura organizacional entre los docentes nombrados y contratados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 16. Prueba U de Mann-Whitney de comparación de los puntajes de la Prueba de Gestión del Conocimiento por Condición Laboral						
Variable	Condición	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Identidad	Nombrado	111	97.96	2314.50	-3.80	.000***
	Contratado	70	68.54			
Calidad	Nombrado	111	96.75	2441.50	-3.39	.001***
	Contratado	70	70.44			
Comunicación	Nombrado	111	95.05	2620.00	-2.85	.004**
	Contratado	70	73.10			
Contribución personal	Nombrado	111	98.52	2255.00	-4.01	.000***
	Contratado	70	67.66			
Reconocimientos e incentivos	Nombrado	111	99.39	2164.00	-4.28	.000***
	Contratado	70	66.30			
Capacidades directivas	Nombrado	111	99.01	2203.50	-4.18	.000***
	Contratado	70	66.89			
Total CO	Nombrado	111	102.50	1838.00	-5.28	.000***
	Contratado	70	61.43			

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

Fuente: Elaboración propia.

N = 181



El análisis de la diferencias entre los docentes nombrados y contratados, realizado a través de la U de Mann-Whitney indica que existen diferencias estadísticas significativas, por lo que se acepta la decimotercera hipótesis específica de investigación. Se puede apreciar que las diferencias que alcanzan mayor valor son:

- Identidad ($U = 2314.50$ $Z = -3.80$ $p < .001$) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 97.96) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 68.54).
- Calidad ($U = 2441.50$ $Z = -3.39$ $p < .001$) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 96.75) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 70.44).
- Comunicación ($U = 2620.00$ $Z = -2.85$ $p < .01$) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 95.05) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 73.10).
- Contribución personal ($U = 2255.00$ $Z = -4.01$ $p < .001$) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 98.52) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 67.66).
- Reconocimientos e incentivos ($U = 2164.00$ $Z = -4.28$ $p < .001$) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 99.39) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 66.30).
- Capacidades directivas ($U = 2203.50$ $Z = -4.18$ $p < .001$) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 99.01) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 66.89).
- Total Cultura Organizacional ($U = 1838.00$ $Z = -5.28$ $p < .001$) notándose que la mayor calificación corresponde a los docentes nombrados (Rango promedio = 102.50) respecto de los docentes contratados (Rango promedio = 61.43).



Hi: Existen diferencias significativas respecto de la Gestión del conocimiento entre los docentes principales, asociados y auxiliares de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tabla 17. Análisis de Varianza por Rangos de Kruskal - Wallis de Gestión del Conocimiento por Categoría Docente							
Variable	Rango Promedio				Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
	Catego	Princ	Asoc	Auxi			
	N	18	66	97			
Creación de conocimiento		84.31	106.28	74.30	15.42	2	.000***
Compartir conocimiento		77.58	106.78	75.27	15.63		.000***
Aplicar conocimiento		67.14	99.24	82.07	7.59		.022*
Creatividad en la organización		87.39	105.14	74.43	14.28		.001***
Innovación en la organización		63.47	108.39	76.94	19.43		.000***
Confianza en la organización		103.97	101.58	73.53	14.37		.001***
Información interna		74.53	102.72	78.44	10.06		.007**
Información externa		66.83	101.35	80.79	9.63		.008**
Total GC		76.83	115.28	69.98	31.11		.000***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

El análisis de varianza por Rangos de Kruskal-Wallis de la gestión del conocimiento por categoría docente indica que existen diferencias estadísticas significativas, por lo que se acepta la decimocuarta hipótesis específica de investigación. Se puede apreciar que las diferencias que alcanzan mayor valor son:



- > Creación de Conocimiento (Chi-Cuadrado = 15.42 gl = 2 p < .001) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =106.28) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Compartir Conocimiento (Chi-Cuadrado = 15.63 gl = 2 p < .001) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =106.78) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Aplicar Conocimiento (Chi-Cuadrado = 7.59 gl = 2 p < .05) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =99.24) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Creatividad en la Organización (Chi-Cuadrado = 14.28 gl = 2 p < .001) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =105.14) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Innovación en la Organización (Chi-Cuadrado = 19.43 gl = 2 p < .001) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =108.39) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Confianza en la Organización (Chi-Cuadrado = 14.37 gl = 2 p < .001) notándose que los docentes principales (Rango Promedio =103.97) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Información Interna (Chi-Cuadrado = 10,06 gl = 2 p < .01) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =102.72) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Información Externa (Chi-Cuadrado = 9.63 gl = 2 p < .01) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =101.35) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Total de la Gestión del Conocimiento (Chi-Cuadrado = 31.11 gl = 2 p < .001) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =115.28) superan a los docentes de las otras categorías.

Hi: Existen diferencias significativas respecto de la Cultura Organizacional entre los docentes principales, asociados y auxiliares de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.



Tabla 18. Análisis de Varianza por Rangos de Kruskal - Wallis de la Cultura Organizacional por Categoría Docente							
Variable	Catego	Princ	Asoc	Auxi	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
	N	18	66	97			
Identidad		96.31	105.03	72.79	16.30	2	.000***
Calidad		64.36	103.83	79.68	12.68		.002**
Comunicación		71.36	101.41	79.88	8.90		.012*
Contribución personal		111.89	102.88	71.19	20.52		.000***
Reconocimientos incentivos		105.25	98.97	74.95	11.54		.003**
Capacidades directivas		84.81	103.58	75.93	11.63		.003**
Total CO		87.75	109.23	71.76	20.76		.000***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Fuente: *Elaboración propia.*

N = 181

El análisis de varianza por Rangos de Kruskal-Wallis de la cultura organizacional por categoría docente indica que existen diferencias estadísticas significativas, por lo que se acepta la decimoquinta hipótesis específica de investigación. Se puede apreciar que las diferencias que alcanzan mayor valor son:

- Identidad (Chi-Cuadrado = 16,30 gl = 2 $p < .001$) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =105.03) superan a los docentes de las otras categorías.
- Calidad (Chi-Cuadrado = 12,68 gl = 2 $p < .01$) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =103.83) superan a los docentes de las otras categorías.
- Comunicación (Chi-Cuadrado = 8,90 gl = 2 $p < .01$) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =101.41) superan a los docentes de las otras categorías.
- Contribución personal (Chi-Cuadrado = 20.52 gl = 2 $p < .001$) notándose que los docentes principales (Rango Promedio =111.89) superan a los docentes de las otras categorías.
- Reconocimientos e incentivos (Chi-Cuadrado = 11.54 gl = 2 $p < .01$) notándose que los docentes principales (Rango Promedio =105.25) superan a los docentes de las otras categorías.



- > Capacidades directivas ($\text{Chi-Cuadrado} = 11.63$ $gl = 2$ $p < .01$) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =103,58) superan a los docentes de las otras categorías.
- > Total Cultura Organizacional ($\text{Chi-Cuadrado} = 20.76$ $gl = 2$ $p < .001$) notándose que los docentes asociados (Rango Promedio =109,23) superan a los docentes de las otras categorías.

4. Discusión

Los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba de gestión del conocimiento, indican que todos los ítems forman parte de dicho cuestionario, y corresponden a cada una de las sub escalas asignadas por su autora. El instrumento es confiable en la medida que sus escalas obtuvieron coeficientes Alfa de Cronbach con valores que oscilan entre 0.80 y 0.87 y la escala total obtuvo 0.92.

En cuanto a la validez, el resultado del Análisis Factorial Exploratorio indica que la prueba está conformada por un solo factor que en general explica el 63,14% de la varianza total. Por otra parte tenemos que la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0.94 que puede considerarse como adecuado, mientras que el test de esfericidad de Bartlett presenta un valor que es significativo. Estos hallazgos permiten concluir que la prueba de gestión del conocimiento presenta validez de constructo.

En lo que se refiere a la prueba de cultura organizacional, según los resultados del análisis de ítems, los 39 reactivos deben permanecer conformando el Cuestionario en las escalas asignadas por los autores de la versión original. Asimismo, los coeficientes Alfa de Cronbach alcanzados en las escalas oscilan entre 0.65 y 0.87 y la escala total obtuvo 0.81, lo cual indica que la escala es confiable.

Los resultados del Análisis Factorial Exploratorio de la prueba indican que está conformada por un solo factor, que explica el 73.50% de la varianza total. Por otra parte tenemos que la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0.80 que puede considerarse como adecuado, mientras que el test de esfericidad de Bartlett presenta un valor que es significativo. Estos hallazgos permiten concluir que la prueba de cultura organizacional presenta validez de constructo.

En lo que respecta a la hipótesis general de investigación “Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”. Los resultados obtenidos que se expresan en la tabla N° 28 indican que existen relaciones significativas entre las variables en estudio, por lo que se dio por aceptada la citada hipótesis.



Estos resultados confirman las investigaciones realizadas por Fuentes-Morales, B. (2009) “la gestión de conocimiento en las relaciones académico - empresariales. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico”. Encina Fretes, R. (2009) “La gestión del conocimiento en la Facultad de Ciencias Económicas – Sede Regional Itapúa”, Padilla, M. E. (2008) “La cultura organizacional y la transferencia de conocimientos en una institución universitaria de enseñanza de idiomas”, Morales Morgado, E. (2008) “Gestión del conocimiento en sistemas E-Learning, basado en objetos de aprendizaje, cualitativa y pedagógicamente definidos”, quienes ponen de manifiesto la importancia que tienen estas variables para el desarrollo empresarial y es que en un mundo donde el cambio es tan acelerado, las organizaciones requieren de una cultura dinámica, totalmente diferente a la establecida hace algunas décadas.

La existencia de una cultura corporativa inspirada en la convicción de cada uno de los integrantes es mucho más productiva que una cultura corporativa aplicada por imposición desde la gerencia, y este aspecto se debe considerar cuando se aplique cualquier práctica para gestionar el conocimiento. En una empresa es necesario fomentar una cultura de la información y bajo los nuevos presupuestos, una cultura del conocimiento. Bajo esta, la conexión humana, la interacción entre los hombres es un pilar fundamental de una gestión exitosa.

Los nuevos esquemas gerenciales reflejan la forma cómo la organización piensa y opera y exige entre otros aspectos: un trabajador con el conocimiento para desarrollar y alcanzar los objetivos del negocio; un proceso flexible ante los cambios introducidos por la organización; una estructura plana, ágil, reducida a la mínima expresión que cree un ambiente de trabajo que satisfaga a quienes participen en la ejecución de los objetivos organizacionales; un sistema de recompensa, basado en la efectividad del proceso donde se comparte el éxito y el riesgo; así como un equipo de trabajo que participe en las acciones de la organización; nos referimos, por tanto, a una cultura empresarial, con nuevos rasgos, que facilite la interacción con el entorno.

Hoy día, es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, porque el aprendizaje en equipo implica generar valor en el trabajo y mayor adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación. La capacitación continua del personal de la empresa es un elemento fundamental para apoyar la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas.

Una serie de elementos básicos distinguen la cultura corporativa tradicional en contraposición a los que son necesarios incentivar en la cultura orientada al conocimiento, patrones que responden a exigencias totalmente diferentes y que potencian la introducción de nuevas filosofías o enfoques de trabajo en beneficio de la organización, la productividad, innovación y la competitividad.

Hoy día, es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, porque el aprendizaje en equipo implica generar valor en el trabajo y mayor adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.



5. Conclusiones

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la gestión del conocimiento y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la dimensión Creación de conocimiento y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la dimensión Compartir conocimiento y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la dimensión Aplicar conocimiento y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la dimensión Creatividad en la organización y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la dimensión Innovación en la organización y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la dimensión Confianza en la organización y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la dimensión Información Interna y la cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre la dimensión Información Externa y la Cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas entre las diversas dimensiones de la Gestión del Conocimiento y las diversas dimensiones de la cultura organizacional en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

El análisis comparativo de la Gestión del Conocimiento por sexo indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno.



El análisis comparativo de la Cultura organizacional por sexo indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno.

El análisis comparativo de la Gestión del Conocimiento por condición laboral indica que existen diferencias estadísticas significativas, apreciándose que los docentes nombrados alcanzan puntajes más altos que los docentes contratados.

El análisis comparativo de la Cultura organizacional por condición laboral indica que existen diferencias estadísticas significativas, apreciándose que los docentes nombrados alcanzan puntajes más altos que los docentes contratados.

El análisis comparativo de la Gestión del Conocimiento por categoría docente indica que existen diferencias estadísticas significativas, apreciándose que los docentes asociados alcanzan puntajes más altos que los docentes de las otras categorías.

El análisis comparativo de la Cultura organizacional por categoría docente indica que existen diferencias estadísticas significativas, apreciándose que los docentes asociados alcanzan puntajes más altos que los docentes de las otras categorías.

6. Referencias

- Allaire y Firsirotu, O (2006). “Impacto de la cultura organizacional en la gestión de la innovación”. Boletín de estudios gerenciales. Vol. LI. Junio. PP. 189 – 192.
- Brown, (2001). Oficio y Arte de la Gerencia. Colombia: Norma.
- Bueno, E. (1998). “El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual”, Boletín de Estudios Económicos, Vol. LIII, Agosto, pp. 207 –229.
- Bueno, E. (1999). Gestión del conocimiento y capital intelectual: Experiencias en España, Comunidad de Madrid-IU Euroforum Escorial Madrid.
- Cembranos, F. y Medina, J. (2003). Grupos Inteligentes: Teoría y práctica del trabajo en equipo. Madrid: Popular.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill.
- Davenport, T.H. y Prusak, L. (2001). Conocimiento en acción: cómo las organizaciones manejan lo que saben. Buenos Aires: Pearson Educación.
- De La Garza, T. (2007). Estudio de la cultura organizacional central de México.
- Diamond, M. (1993). Gestión del conocimiento. Madrid: Díaz de Santos.
- Durham, (1984). La cultura organizacional. México: Trillas.
- Egan, (1996). Gestión Directiva. Editorial Magisterio. Buenos Aires:
- Encina, R. (2009). Tesis Doctoral “La gestión del conocimiento en la Facultad de Ciencias Económicas - Sede Regional Itapúa”. Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción. Paraguay.



- Frischknecht, (1983). *La Gerencia y la empresa*. Biblioteca de Ciencias Económicas. Serie: Administración y Gestión. Madrid – España.
- Friss de Kereki, I. (2003). “Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento”. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fuentes, B. (2009). Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Madrid. “La gestión de conocimiento en las relaciones académico empresariales. Un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico Tesis Doctoral.” Universidad Politécnica de Valencia. España.
- Gates, B. (1999). *Los negocios en la era digital*. México: Plaza y Janés.
- Granell (2001). *Teoría y planificación*. Editorial Paidotribo. Venezuela.
- Hellriegel Don/Slocum John. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Internacional Thomson Editores.
- Baptista, Fernández y Hernández (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz y Weihrich (1991). *Administración, una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- Leal, A. (1991). *Conocer la cultura de las organizaciones: una base para la estrategia y el cambio*. Madrid: Actualidad Editorial.
- Llopis, J. (1992), *La cultura de la empresa*. Madrid: Edita CAM y Universidad de Alicante.
- Maestre, P. (2000). *Diccionario de Gestión del Conocimiento e informática*. Madrid: Dintel.
- Maté, J.L. (1999). *Perspectiva sobre la gestión de los conocimientos*. Economía Industrial.
- Fifth edition. *Personnel Selection: Adding Value Through People*. Fifth edition. Estados Unidos.
- Morales E. (2008). “Gestión del conocimiento en sistemas E-Learning, basado en objetos de aprendizaje, cualitativa y pedagógicamente definidos (tesis Doctoral)”. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Moreno-Luzón, M.D., Oltra V., Balbastre F., y Vivas, S. (2002). *Aprendizaje Organizativo y Creación de Conocimiento: Un modelo integrador de ambas corrientes*. En XI Congreso Nacional de ACEDE. Zaragoza, España.
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la organización*, Madrid: Ra-Ma.
- Muñoz B, y Riverola, J. (1997). *Gestión del Conocimiento*, Biblioteca IESE de Gestión de Empresas, Universidad de Navarra, Barcelona: Folio.
- Nonaka y Konno, (1998). The concept of “Ba”: Building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40 (3), pp. 40-54. Citado por Orozco, L. (2007). *Estrategia y Conocimiento en La Gestión Organizacional*. Revista Universidad y Empresa, de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario. Artículo de investigación científica y tecnológica clasificación Publindex. ISSN 0124-4639, Vol. 6, No. 13, pp. 37-58, Periodo Julio-Diciembre, Año 2007.



- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Trad. Martín Hernández Kocka. México: Oxford University Press.
- Padilla, M. E. (2008). *La cultura organizacional y la transferencia de conocimientos en una institución universitaria de enseñanza de idiomas*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Perera, J. (2007). (tesis doctoral) *Gestión del conocimiento en la generación de modelos ambientales*. Universidad de Burgos. España.
- Peters y Waterman (1982). *Eficacia organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación*. Ediciones Díaz de los Santos. Barcelona.
- Piaget (1980), Brunner (1999). Novak (1998), Román (1999), De Bono (1992), Gibbons (1997). *La gestión del conocimiento y la Universidad del futuro*. Revista Faces. Volumen XVII N° 1 Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Revilla, E. (1999). *De la Organización que aprende a la gestión del conocimiento*. Madrid: Ed. Instituto de Empresa.
- Revista Mexicana del Trabajo y la previsión social, 7, 5-75.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Santamaría (2007). *El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma), Colección Management y contexto.
- Schein, E. (1998). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una visión Dinámica*. Barcelona: Plaza y Janes.
- Siegel y Castellan, (1995). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. México: McGraw Hill. Primera edición.
- Smircich, (1983). *Organizational Trust: A Cultural Perspective*. Cambridge University Press.
- Sveiby, K.E. (2000). *Capital intelectual. La nueva riqueza de las empresas. Cómo medir y gestionar los activos intangibles para crear valor*. Barcelona. Gestión 2000: Máxima Laurent du Mesnil Éditeur.
- Van Lehn. (1993). *Machine Learning Proceedings: Proceedings of the Tenth International Conference on Machine Learning*. University of Massachusetts.
- Ventura V, J. y Ordóñez De Pablos, P. (Coord.) (2003). *Capital intelectual y aprendizaje organizativo: Nuevos desafíos para la empresa*: AENOR.
- Vera y Crossan (2000). *Extraordinary Leadership: Addressing the Gaps in Senior Executive Development. Wisdom for Developing Extraordinary Leaders*. Pp. 39 – 62.
- Werther W. B. et al, (2003). *Administración de personal y Recursos Humanos*: Mc-Graw Hill.
- William, O. (1982). *Teoría Z: como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Fondo Educativo Interamericano.
- Zorrilla, S. (2007). *Introducción a la metodología de la investigación*. Aguilar y León, Cal Editores. México.