

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO DE NUEVA ESPARTA

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON KNOWLEDGE MANAGEMENT AT THE UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NUEVA ESPARTA CAMPUS

YESENIA VIDALINA MATA

Universidad de Oriente, Núcleo de Nueva Esparta, Escuela de Hotelería y Turismo, Guatamare, Isla de Margarita, Venezuela. E-mail: matay01@gmail.com

RESUMEN

Las universidades tienen un gran reto que asumir en la actual Sociedad del Conocimiento. Ortiz (2008), expresa que las universidades son generadoras y propiciadoras de la creación de conocimiento, proceso en el que sus docentes/investigadores son sus pilares fundamentales. Por ello, la gestión del conocimiento contribuye significativamente en el fortalecimiento de las organizaciones cuyo eje central es la cultura de la organización, la cual se encuentra expresada en sus integrantes en cuanto a sus valores, costumbres, creencias, ideas, sentimientos, hábitos y voluntades. Por lo expuesto, se pretende analizar la cultura organizacional para la efectiva aplicación de la gestión del conocimiento en la Universidad de Oriente, Núcleo de Nueva Esparta (UDO-NE). El trabajo de investigación fue cuantitativo, apoyado en dos teorías: la de Schein (1998), referido a cultura organizacional y la de Nonaka y Takeuchi (1995), relacionada con la gestión del conocimiento. El estudio presenta un diseño no experimental, de tipo transaccional, nivel de investigación correlacional/causal. La población estuvo conformada por los profesores universitarios que conforman la UDO-NE, con una muestra probabilística de ciento cincuenta y ocho profesores (158) y técnica de muestreo estratificado, utilizando el método de azar simple. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Se determinó que los niveles cognitivos de la Cultura Organizacional afectan significativa y positivamente la gestión del conocimiento que realizan los profesores universitarios en la UDO-NE, por lo que es necesario asumir cambios a nivel de la cultura que potencie la generación del conocimiento que actualmente se presenta en la institución universitaria.

Palabras clave: Sociedad del conocimiento, gerencia.

ABSTRACT

Universities have a big challenge in the current Society of Knowledge. Ortiz (2008) expresses that universities are generating and leading the creation of knowledge, a process in which their professors/researchers are the fundamental basis. Hence, the management of knowledge contributes significantly in the strengthening of organizations whose central axis is the organization culture which is expressed by its members in terms of their values, customs, beliefs, ideas, feelings, habits and wills. For these reasons, this study intends to analyze the organizational culture for the effective implementation of the knowledge management in the Universidad de Oriente, Nueva Esparta Campus (UDO-NE). This study is based on a quantitative method, supported in two theories: that of Schein (1998), referred to organizational culture and the Nonaka and Takeuchi's theory (1995), referring to the management of knowledge. It is featured by a non-experimental design, transactional type and a causal / correlational level research. The population consisted of a probabilistic sample of one hundred and fifty-eight (158) UDO-NE professors using a stratified sampling technique and simple random method. The instrument used was the questionnaire. It was determined that the cognitive levels of organizational culture affect significantly and positively the knowledge management carried out by the University professors in the UDO-NE, so it is necessary to assume management changes in order to encourage the culture which empowers the generation of knowledge that occurs in the university nowadays.

Key words: Knowledge society, management.

INTRODUCCIÓN

El contexto económico, social y tecnológico actual está provocando cambios a los que también las universidades deben adaptarse, exigiéndoles una transformación auténtica que genere respuestas a las incertidumbres planteadas y le permita posicionarse cada vez más en la Sociedad del Conocimiento.

La Cultura Organizacional es un enfoque gerencial que permite integrar con fluidez las nuevas necesidades a la educación superior, tanto en la gestión de la

institución universitaria en sí como en sus funciones de investigación, docencia y extensión.

Al estudiar la Cultura de la Organización se conoce realmente el conjunto de valores morales, sociales e intelectuales, que aportan los integrantes de la organización lo que les permite prepararse para el cambio y responder efectivamente ante los retos actuales, que exige rápida y oportuna atención a las demandas y necesidades reales de la sociedad y del mercado de trabajo a través del conocimiento y competencias en el menor del tiempo posible. Ésta se encuentra implícita en

cada uno de los integrantes de la organización y fortalece la gestión del conocimiento, ya que en ella está inmersa la cultura, a través del saber de sus integrantes.

Por su parte, Guédez (2003) expresa claramente que la gestión del conocimiento, fue la primera en llevarse a cabo en las organizaciones y habiendo cumplido su cometido, quedó como en un letargo, pero existe. Cuando las organizaciones entran en una nueva etapa, de esta era postmoderna, en donde el caos, la incertidumbre y el día a día nos empujan cada vez con mayor velocidad, es necesario retomarla, para darle el justo valor a lo que realmente es valioso; el conocimiento de las personas que laboran en la institución.

Aunado a lo expuesto, se encuentra la necesidad puesta de manifiesto en el II Congreso Internacional de Educación Superior, “Tendencias y Perspectivas de la Educación Superior en el Siglo XXI” por Betancourt (2007), en la cual, se evidenció que aún cuando en la Universidad de Oriente (específicamente en el Núcleo de Monagas) los profesores poseen en su mayoría estudios de post-grado, no se proponen actividades colaborativas de gestión de conocimiento, en lo sucesivo (GC), se han limitado al almacenamiento así como al archivo de las toma de decisiones y el mayor desempeño del profesor es su ejercicio docente, no existen líneas que fomenten la investigación y la actividad de extensión es escasa. Se recomendó implantar la GC, como herramienta organizacional a fin de reorientar efectivamente los conocimientos del personal docente y comprometerlo en una cultura de colaboración e intercambio que permita compartirlos, no solo de forma institucional sino que vincule pertinentemente a la Universidad con la Sociedad.

Es importante destacar que las necesidades presentadas son realidades en muchas de las Universidades, y un estudio realizado a través de la cultura de la organización podría aflorar las razones de su accionar, así mismo, permitirá apoyarse en lo mejor que se tiene y procurar lineamientos, posturas o normas que enrumben lo desfavorable haciendo eficaz la GC en la organización.

La cultura organizacional describe cómo las organizaciones difieren una de otras en su desempeño típico, las cuales son influenciadas por, y expresadas a través de: procedimientos operativos, estructura organizacional y otros factores intrínsecos al ser de cada uno de los miembros de la organización, como sus valores, sus creencias, entre otros; que aunque no estén escritos, son poderosos e influyen en el comportamiento de sus miembros.

Schein (1998), presenta un modelo de organización que visualiza la cultura desde la perspectiva del observador, el cual describe en tres niveles cognitivos, a saber: Artefactos, Valores Adoptados y Supuestos Básicos.

El modelo antes presentado, permite conocer en profundidad la complejidad del ser humano, integrante de la organización, cuya realidad subyace en la profundidad del modelo, y cuya actuación influirá decididamente en el éxito o fracaso organizacional, de allí la comprensión de la dificultad que presentan las personas que recientemente ingresan a la organización en asimilar la cultura organizacional y del tiempo que necesita para hacerse parte de la misma. El aporte descrito puede ser trasladado a organizaciones educativas aunque no fueron específicamente desarrollados para esa área sin embargo, son realidades humanas vistas desde diferentes perspectivas que aspiran contribuir de forma significativa en la organización.

En lo referido a la gestión del conocimiento, existen varios exponentes principales, entre ellos: Senge (2002), quien desarrolló la teoría denominada la quinta disciplina, formando con ellas organizaciones que aprenden; Drucker (citado por Medina 2006), expresa que la empresa típica estará basada en el conocimiento y estará compuesta en mayor parte por especialistas que marcarán el rumbo y la disciplina necesaria en su trabajo y Nonaka y Takeuchi (1995), con el Modelo SECI, que representa la teoría del modelo de proceso de creación del conocimiento; el cual constituye la teoría seleccionada en función de la GC.

El Modelo SECI describe el ciclo de generación de conocimiento en las organizaciones mediante dos espirales de contenido epistemológico y ontológico. Es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. Se constituye en una espiral permanente de transformación ontológica interna de conocimiento, desarrollada siguiendo las cuatro formas de generación de conocimiento: Socialización, Externalización, Combinación e Interiorización o Aprendizaje.

Al analizar las teorías, es importante destacar que en la GC uno de los elementos más importantes lo forma el talento humano, el empleado de la organización, el cual permite que la institución aprenda en una sinergia de trabajo en equipo y conocimientos compartidos.

Las universidades no escapan a esta realidad, pues, según lo expresado por Lander (citado por Medina

2006), Rodríguez (2004) y Fergusson (2005), las principales actividades de la universidad se dirigen a captar, reflexionar, producir y transmitir el conocimiento, expresan que una verdadera transformación en la universidad se llevará a cabo cuando se aborde como eje central el tema de los saberes, no aquellos que se consideren acumulativos y definitivos, sino en procesos relativos y abiertos, en donde existan espacios para la reflexión y la crítica como acto que involucra el crear y dar sentido a lo que se piensa, se dice y se hace.

Al reflexionar sobre lo expresado por los autores, se observa como perentorio asumir el conocimiento (los saberes) como eje central de auténticos cambios en la Universidad del siglo XXI, que implica de forma directa a su talento humano y que estos a su vez deben asumirlo como un estilo de vida, como una forma de ser y de estar, en la organización, como parte de sí mismos, deben asumirlo como parte de su cultura.

MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo de investigación se presenta bajo el paradigma *Cuantitativo*. Se trabajó con dos teorías: la teoría de Schein (1998), referido a cultura organizacional y la teoría de Nonaka y Takeuchi (1995), referido a la GC, las cuales ofrecen las variables necesarias a ser aplicadas en el ambiente universitario, específicamente a los profesores de la UDO-NE.

La investigación presentada se perfila como un *Diseño No Experimental* con un tipo de investigación *Transeccional o Transversal*, ya que se recolectan datos en un solo momento, específicamente en el I semestre del año 2012. El nivel de investigación, se identifica con el *Correlacional/Causal*, ya que describe las relaciones existentes entre dos o más variables y en el caso de la presente investigación las dos variables generales están representadas por la Cultura Organizacional y la Gestión de Conocimiento.

El propósito del estudio fue analizar la influencia que tiene la cultura organizacional (X), variable independiente, para la aplicación de la GC (Y), variable dependiente en la UDO-NE. Por tanto la hipótesis causal bivariada plantea que: los niveles cognitivos de la cultura organizacional afectan significativamente la GC que realizan los profesores universitarios en la UDO-NE.

Teniendo en cuenta de que en las Universidades son los profesores quienes deben gestionar el conocimiento para maximizar su efectividad y considerando la teoría

propuesta por Nonaka y Takeuchi (1995), la población del presente trabajo de investigación está formado por los profesores universitarios ordinarios que hacen vida en la UDO-NE, como principales gestores del conocimiento, los cuales están representados por 261 profesores al I semestre del año 2012, según información suministrada por los jefes y coordinadores de cada uno de los departamentos adscritos a cada una de las escuelas de la UDO-NE. Para obtener el tamaño simple de la muestra, se utilizó la fórmula propuesta por Cea D'Ancona (2005), considerando un error de muestreo de 0,05; y porcentaje de confianza de un 95,5%, será de 158 profesores ordinarios de la UDO-NE.

La técnica del muestreo fue el *Estratificado*, en virtud de la heterogeneidad de las características relevantes de la investigación, posteriormente se realizó la selección de los integrantes de la población de cada uno de los subestratos utilizando el método de *Azar Simple*, por cada de ellos hasta completar el tamaño de la muestra.

Entre las técnicas e instrumentos que la investigadora utilizó para llevar a cabo el proceso de recolección de datos se encuentran: la revisión documental y el cuestionario utilizando la escala de Likert, con los valores: nada, casi nada, algo y más de lo necesario. Se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para obtener la confiabilidad interna utilizando el programa estadístico SPSS 18; para las dimensiones correspondientes a la variable Cultura Organizacional los valores entre 0,950 y 0,951, y el valor del alfa para la variable un 0,951, lo cual indica que existe un alto nivel de consistencia interna del instrumento de medida, asimismo, se realizó el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, a la muestra obtenida, para la variable GC, obteniéndose como resultado una consistencia interna en cada una de las dimensiones del factor entre 0,922 y 0,924, y una consistencia interna para la variable de 0,925, por lo que se evidencia una alta consistencia interna del instrumento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para visualizar a rasgos generales el comportamiento de las variables en la institución, es importante destacar que el estudio se realizó sobre una muestra no sobre la representatividad total de la población por lo que los resultados son estimaciones de la posible realidad en la que se encuentran los departamentos y/o jefaturas en su cultura organizacional y la influencia que sobre la GC se presenta, por lo que es necesario mostrar las características más sobresalientes de ésta.

La primera parte del cuestionario presentó el perfil del profesor universitario, y entre sus características más relevantes se encuentran además de la escuela y el programa, al cual está adscrito cada profesor, se añaden: años en la institución, género, grado de instrucción, dedicación y categoría escalafonaria.

Tras realizar un análisis descriptivo del profesorado encuestado es posible apreciar que la proporción de profesores en cuanto a su género es casi la misma, pues difieren en apenas un 1,28%, y la mayoría de estos profesores (71,15%) tienen en la institución entre 2 y 12 años de permanencia, es fácil deducir que es una población en términos de permanencia joven pero con experiencia como para valorar adecuadamente los ítems propuestos sobre las variables estudiadas.

El nivel académico de los profesores en la muestra, está representado en un 42,85% por *Magister*; es importante apreciar que en la UDO-NE, los tipos de dedicación se encuentran de forma generalizada entre tiempo completo y dedicación exclusiva, esta última está representada en la muestra con 70,51%, lo cual da fe de la permanencia en la institución de la mayoría de los encuestados, lo cual posibilita la interacción con la misma y con los demás

profesores de forma frecuente.

En cuanto a la categoría escalafonaria es posible apreciar una proporción considerable entre sus tres primeras escalas, instructor con 28,85%, asistente con 31,41% y agregado con 28,85%, por lo que la gran mayoría de los profesores de la muestra tienen la experiencia de generar conocimiento a través de la investigación. Existe otra proporción importante de profesores que se encuentran preparando sus trabajos de ascenso, deben estar investigando, lo cual permite inferir que la muestra obtenida en función de la experiencia, preparación y nivel escalafonario es buena para generar una “opinión” sobre lo que posiblemente está sucediendo con la cultura organizacional con relación a la GC, en la UDO-NE.

Análisis descriptivo de las variables Cultura Organizacional (CO) y Gestión de Conocimiento (GC)

Variable CO y sus dimensiones

Se pretende describir el comportamiento de la variable en función de sus dimensiones, lo cual permitirá tener una visión general de su comportamiento (Tabla 1).

Tabla 1. Análisis de la variable CO y sus dimensiones.

Dimensiones	Media	Mediana	Desviación estándar	Coefficiente de variación	Media	Coefficiente de variación
Artefactos	2,78	2,81	0,57	20,40		
Valores adaptados	3,40	3,39	0,70	20,66	3,15	18,17
Supuestos básicos	3,26	3,27	0,44	13,46		

Datos derivados del cuestionario aplicado en esta investigación 2012.

La cultura organizacional es una variable que debe estar implícita en la gerencia de la institución de acuerdo con su Misión y Visión e impregnar a su personal de forma tal que estos se adhieran a ella en la medida en que se van integrando a ella. Comprender los elementos que forman parte de la cultura organizacional brinda a la gerencia la posibilidad de manifestar y pronosticar las formas de actuación de su personal. A continuación se muestran los resultados obtenidos en las dimensiones:

Los Artefactos: la Tabla 1 muestra los puntajes obtenidos por la variable CO, así como sus dimensiones. Se puede observar que esta dimensión constituida por cuarenta y cuatro (44) ítems, presenta una puntuación de 2,78, con un coeficiente de variación de 20,40%, lo cual nos muestra que la dispersión de los datos obtenidos

es muy poca. En general los artefactos presentan la puntuación más baja en las dimensiones de la CO, comprendido entre “casi nada” y “algo”, por lo que se puede inferir que es necesario dotar y/o mejorar las instalaciones, oficinas, mobiliario; estimular a su profesorado a través de premios y reconocimientos, así como fortalecer las relaciones entre sus miembros y la institución caracterizada por su lema, misión y visión, así como la interacción entre los mismo profesores y con las personas ajenas a la institución.

Los Valores Adaptados: están dirigidos al comportamiento de los miembros de la organización y de las formas o procesos que utilizan para realizar su trabajo, en el caso de los profesores universitarios de la UDO-NE, es importante destacar que se realizan múltiples

actividades, enmarcadas dentro de sus funciones como son: la docencia, investigación y extensión, así como actividades de índole administrativas, gerenciales y gremiales.

En la Tabla 1, se evidencia un puntaje de 3,40 y un coeficiente de variación de 20,66%, al igual que la dimensión anterior presenta un nivel de dispersión bajo. El puntaje refleja que “algo” se realiza para llevar a cabo las labores asignadas y las funciones propias de la profesión, es importante destacar que este puntaje es el más alto de las dimensiones de la CO, por lo que se puede inferir que los profesores universitarios se esfuerzan de forma individual para realizar sus funciones y actividades diarias.

Los Supuestos Básicos: Están constituidos por aquellos elementos de la cultura que no son observables de forma directa pero que se encuentran de forma tácita en cada uno de los individuos que forman parte de la organización y que son generalmente obviados en discusiones por considerarse tabú, éstos estuvieron enmarcados en las siguientes aptitudes: del profesor hacia las actividades planificadas y ejecutadas por la coordinación y escuela. Del profesor hacia los demás profesores. Del profesor hacia las actividades académicas de investigación, docencia y extensión.

En la Tabla 1, se observa un puntaje de 3,26 y un coeficiente de variación de 13,46%, a diferencia de las anteriores dimensiones el grado de dispersión

es más pequeño, por lo que se puede inferir que los profesores universitarios poseen “algo” de los supuestos que favorecen a la institución y que de alguna u otra manera debería ser redirigido para fortalecer la CO de la institución universitaria.

En general la variable CO, obtiene un puntaje de 3,15 y un coeficiente de variación de 18,17%, indicando con este que la dispersión de los datos en forma general es baja y que los datos recolectados en general reflejan confiablemente el pensar de los profesores universitarios de la UDO-NE, con relación a la CO, evidenciando que los profesores universitarios poseen “algo” de la cultura organizacional que emana de la institución universitaria y que ellos han asumido como propia. Es posible inferir a través de los datos obtenidos que los profesores universitarios se esfuerzan individualmente por adquirir una cultura de la organización y es evidente que es necesario reforzar las relaciones entre los miembros de la institución y la institución como tal de forma que se viabilice el trabajo colaborativo entre los pares académicos, así mismo es importante la dotación, mantenimiento y reparación de los aspectos físicos que indudablemente redundan en una mejora significativa en la CO.

Variable GC y sus dimensiones

Se analizó la variable GC en función de sus dimensiones, lo cual permitió una visión general de su comportamiento (Tabla 2).

Tabla 2. Análisis de la variable GC y sus dimensiones.

Dimensiones	Media	Mediana	Desviación estándar	Coeficiente de variación	Media	Coeficiente de variación
Socialización	2,75	2,53	0,85	30,93	3,20	25,06
Externalización	3,33	3,50	0,82	24,59		
Combinación	3,12	3,11	0,73	23,29		
Internalización	3,61	3,75	0,77	21,43		

Datos derivados del cuestionario aplicado en esta investigación 2012.

En forma general consiste en impulsar dentro de las organizaciones el uso intensivo del conocimiento; que imprimirán el rumbo y la disciplina necesaria en su trabajo, según la misión y visión de la misma. Observándose en sus dimensiones:

Socialización: de acuerdo con el resultado obtenido (2,75), con un grado de dispersión de 30,93% se refleja el poco nivel de dispersión de los datos siendo el puntaje de esta dimensión el más bajo de las restantes dimensiones

por lo que se puede inferir que es necesario un mayor esfuerzo institucional para impulsar la participación de los profesores en actividades que fortalezcan el intercambio de conocimiento, no solo de forma oral sino también escrita, como por ejemplo a través de publicaciones en revistas, redacción de libros, ensayos, carteles, entre otros.

Externalización: en esta dimensión se obtuvo como resultado que los profesores universitarios se

esfuerzan “algo” para hacer explícito su conocimiento aportando algo a la gestión del conocimiento que se lleva a cabo en el Núcleo en cuanto a la forma metafórica que utilizan o pueden utilizar los profesores para transmitir su conocimiento tácito en explícito, ya que se propicia su utilización siendo del conocimiento de todos los profesores.

Combinación: el resultado obtenido en esta dimensión es de 3,12 y una dispersión según el coeficiente de variación de 23,29%, refleja poca dispersión de los datos. La dimensión se realiza con “algo” de esfuerzo por parte del común de los profesores, se refiere a esfuerzos individuales que se realizan escasamente tratando de compartir y confrontar el conocimiento.

Interiorización: esta dirigido a la aplicación efectiva del conocimiento explícito que se integra a la persona convirtiéndose en tácito e implementada en sus actividades de trabajo cotidianas.

El puntaje obtenido es el más alto del conjunto de dimensiones que forman parte de la variable GC así como el coeficiente de variación más bajo, lo cual permite inferir que el resultado obtenido representa el común de los profesores encuestados con relación a esta dimensión. Es posible inferir que los profesores de la UDO-NE, asumen de “algo” a “lo necesario” el conocimiento que reciben y lo utilizan haciéndolo parte de ellos en cada una de las actividades que realizan.

Finalmente la Tabla 2, muestra que la variable GC alcanzó una puntuación de 3,20, con un coeficiente de variación del 25,06%. Este puntaje es bajo y refleja el poco esfuerzo realizado por los profesores de la UDO-NE en la generación del conocimiento colectivo y poco esfuerzo individual, lo cual puede ser consecuencia de la poca importancia institucional que presumiblemente se brinda a la cultura organizacional, como motivador intrínseco y extrínseco de la GC.

Descripción estadística del puntaje obtenido por Escuela

Variable Cultura Organizacional (CO)

Al aplicar el análisis de Varianza (ANOVA) se verificó empíricamente la existencia o no de diferencias significativas entre las valoraciones promedios del CO de las Escuelas del Núcleo. Se obtuvo como resultando que existen diferencias estadísticamente significativas (0,04) entre las valoraciones de la CO de las Escuelas del Núcleo,

por lo que es posible inferir a través de los resultados estadísticamente obtenidos que la CO por Escuela presenta una disparidad, lo cual podría ser consecuencia de la cantidad de departamentos y/o programas adscritos a cada una, así como a la cantidad de profesores que poseen. Si se considera a la Escuela de Hotelería y Turismo, es evidente la cantidad de departamentos y/o programas que supera en las demás Escuelas y por ende influye en la atención y fortalecimiento de la CO en las mismas.

Es importante considerar que la CO, vista desde los elementos que integran la teoría de Sheim (1998), involucra desde los materiales, equipos y ambiente físico, hasta los supuestos individuales de cada una de las personas que integran la organización y lo que ésta hace para impregnar de su cultura (misión, visión, lema, entre otros) a cada una de las personas que forman parte de la organización, es por ello, que se puede deducir que mientras más grande sea la organización esta debe aumentar su esfuerzo en fortalecer la CO para que se mantenga e impregne a cada uno de los nuevos empleados.

Variable Gestión de Conocimiento (GC)

Se estudió la GC distribuidos por Escuela, aplicando el análisis de Varianza para un solo factor (ANOVA), según los cuales, no existen diferencias estadísticamente significativas (0,19) entre las valoraciones de la GC de las Escuelas del Núcleo. El resultado permite inferir que la GC, vista desde la teoría de Nonaka y Takeuchi (1995), en cuanto al proceso de creación del conocimiento, es conducida por los profesores universitarios desde su propia individualidad, seleccionando sus grupos de trabajos, así como actividades, han interiorizado por cuenta propia el proceso de generación de su conocimiento y de alguna manera se aprovechan de las estructuras que la Universidad ofrece para hacerla explícita, generando de esta manera conocimiento.

Se procede entonces determinar la correlación existente entre las dos variables mencionadas utilizando el coeficiente de correlación de Pearson (Fig. 1).

Correlaciones			
		CO	GC
CO	Correlación de Pearson	1	,520**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	156	156
GC	Correlación de Pearson	,520**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	156	156

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Figura 1. Análisis de correlación entre las variables Cultura Organizacional y Gestión de Conocimiento (Fuente: salida del SSPS 18).

El resultado obtenido presenta un coeficiente de correlación de 0,520, indicando que los datos de la muestra estudiada, a un nivel de significación del 1%, contiene evidencias para concluir que existe un importante grado de relación lineal y positiva entre las variables cultura organizacional y GC.

La Figura 2, para el análisis de regresión lineal simple, muestra un valor de F igual a 57,146 significativo al 1%, indicando que el modelo de regresión estimado explica la relación lineal que existe entre las variables CO y GC. Adicionalmente, la Figura 3, presenta un valor del coeficiente de determinación (R^2) de 0,271, lo cual permite concluir que la variable CO es capaz de explicar

27,1% de la variabilidad de la GC.

En la Figura 4 se puede observar el resultado de la prueba de significación estadística para el coeficiente estimado de la variable CO (0,639), el valor de t igual a 7,559 significativo al 1% permite concluir que este es significativamente diferente de cero y en consecuencia que el cambio medio en la variable GC por cada unidad de cambio en la valoración de la variable CO es igual a 0,639. De allí que el modelo matemático para explicar la relación lineal entre las variables GC y CO puede expresarse de la siguiente manera:

$$GC = 1,191 + 0,639 CO$$

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1. Regresión	15,964	1	15,964	57,146	,000 ^b
Residual	43,020	154	,279		
Total	58,984	155			

a. Variables predictoras: (Constante), CO

b. Variable dependiente: GC

Figura 2. Análisis de varianza del modelo de regresión estimado (ANOVA) (Fuente: salida del SPSS 18).

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación
1	,520 ^a	,271	,266	,52854

a. Variables predictoras: (Constante), CO

b. Variable dependiente: GC

Figura 3. Resumen del modelo estimado (Fuente: salida del SPSS 18).

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	1,191	,269		4,421	,000
CO	,639	,085	,520	7,559	,000

a. Variable dependiente: GC

Figura 4. Coeficientes de Regresión Parcial del Modelo Estimado (Fuente: salida del SPSS 18).

Todo el análisis previo conduce a verificar la hipótesis planteada y concluir que *“Los niveles cognitivos de la cultura organizacional afectan significativa y positivamente la gestión del conocimiento que realizan los profesores universitarios en la Universidad de Oriente, Núcleo de Nueva Esparta”*

CONCLUSIONES

El estudio realizado sobre la influencia que ejerce la cultura organizacional en la GC en la Universidad de

Oriente, Núcleo de Nueva Esparta, determina que los niveles cognitivos de la cultura organizacional afectan significativa y positivamente la gestión del conocimiento que realizan los profesores universitarios, por lo que es necesario asumir estrategias gerenciales a favor de la cultura de la organización para potenciar la GC que se lleva a cabo en la UDO-NE.

En virtud de los resultados obtenidos se precisa la puesta en marcha de estrategias que permitan lograr como fin las siguientes acciones:

1. Distribuir la cantidad de programas por escuelas de forma que haya más equilibrio y equidad en la cantidad de profesores adscritos a ella, lo cual coadyuvará en un mejor alcance en las acciones y distribución de los recursos. Es importante mencionar que en la UDO-NE, ya esta acción ha sido considerada por lo que se insta a la puesta en marcha de las Escuelas aprobadas y que aún a la fecha de la entrega de la presente investigación no han sido validadas como tal por la OPSU, y por ende, siguen adscritas a la Escuela de Hotelería y Turismo.
2. Equipar y/o mejorar las instalaciones, oficinas, mobiliario.
3. Estimular a su profesorado a través de premios y reconocimientos.
4. Fortalecer las relaciones entre sus miembros y la institución caracterizada por su lema, misión y visión, así como la interacción entre los mismos profesores y con las personas ajenas a la institución.
5. Implementar políticas que permitan conocer y valorar la actuación del profesorado dentro y fuera del núcleo universitario.

Así mismo, es importante generar políticas que fortalezcan y nutran la cultura de la organización de forma tal que toda persona que interactúe con los profesores de la UDO-NE perciban su cultura, lo cual incidirá positivamente en la gestión del conocimiento coadyuvando en su aumento y por ende en la obtención de ventajas competitivas de calidad en el oriente venezolano.

[APENDICE]
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE NUEVA ESPARTA
ESCUELA DE HOTELERIA Y TURISMO
PROGRAMA LICENCIATURA EN CONTADURIA PÚBLICA

OBJETIVO: Diagnosticar la situación actual de los niveles cognitivos de la cultura organizacional para la eficiente aplicación de la gestión del conocimiento de la UDO-NE.

Su contribución para el llenado efectivo de las afirmaciones planteadas será un importante apoyo para el éxito de la investigación.

La presente encuesta es de carácter confidencial y su utilización es estrictamente con fines académicos.

Escuela: _____

Programa: _____

Años en la Institución: _____ **Genero:** ☐ F ☐ M

Grado de instrucción: ☐ Lcdo.(a) ☐ MSc. ☐ Doctor (a) ☐ Pos Doctoral

Dedicación: ☐ Tiempo Convencional ☐ Medio Tiempo ☐ Tiempo Completo ☐ Dedicación Exclusiva

Categoría Escalafonaria: ☐ Instructor ☐ Asistente ☐ Agregado ☐ Asociado ☐ Titular

A continuación se presentarán una serie de afirmaciones referidas al tema planteado, se le agradece indicar utilizando la escala del uno (1) al cinco (5), marcando con una "X" dentro del recuadro, que tan necesarias son las siguientes afirmaciones, tomando en cuenta que:

1. Nada	2. Casi nada	3. Algo	4. Lo necesario	5. Más de lo necesario
---------	--------------	---------	-----------------	------------------------

Marque solo una de las opciones de respuestas planteadas para cada afirmación		Nada	Casi Nada	Algo	Lo Necesario	Más de lo Necesario
1	Las instalaciones establecidas por su coordinación o departamento para que Ud., desarrolle su trabajo son adecuadas para realizar: Asesorías.					
2	Las instalaciones establecidas por su coordinación para que Ud., desarrolle su trabajo son adecuadas para realizar: Investigación.					
3	Las instalaciones establecidas por su coordinación o departamento para que Ud., desarrolle su trabajo son adecuadas para realizar: Extensión.					
4	Las instalaciones establecidas por su coordinación o departamento para que Ud., desarrolle su trabajo son adecuadas para realizar: Revisión Evaluaciones.					
5	Las instalaciones establecidas por su coordinación o departamento para que Ud., desarrolle su trabajo son adecuadas para realizar: Reuniones grupos de Investigación.					
6	Las instalaciones establecidas por su coordinación o departamento para que Ud., desarrolle su trabajo son adecuadas para: Pasar el tiempo.					
7	Las instalaciones utilizadas para la docencia (aulas, laboratorios, entre otras), son adecuadas para el desarrollo de la función docente.					
8	El Núcleo le ofrece a Ud., la posibilidad de utilizar diversas instalaciones para que Ud., desarrolle las actividades inherentes a su profesión universitaria.					
9	El espacio asignado para el desarrollo de sus funciones docentes está adecuadamente dotado tecnológicamente (computadoras, internet, impresoras, fotocopadoras, video beam, escáner, entre otros) para realizar sus actividades académicas.					
10	Para la realización de Investigación, docencia y extensión- y otras actividades propias de sus funciones Ud., dispone de material de papelería suficiente a su disposición, según los requerimientos de cada actividad.					
11	La coordinación o departamento planifica y ejecuta actividades de intercambio académico entre sus profesores.					
12	La coordinación o departamento planifica y ejecuta actividades de intercambio académico para todos los profesores.					
13	La coordinación o departamento planifica y ejecuta reuniones para sus profesores con la finalidad de transmitir información general de trabajo.					
14	La coordinación o departamento planifica y ejecuta reuniones para sus profesores con la finalidad de intercambiar actividades académicas realizadas y por realizar compartiendo experiencias, resultados e información para motivar la participación de los profesores.					
15	La coordinación o departamento planifica y ejecuta actividades para sus profesores de intercambio académico entre profesores especialistas y/o profesionales especialistas externos a la institución.					
16	La coordinación o departamento y/o escuela explica a los nuevos profesores la importancia y actividades que podrían realizar en pro de la consecución de su lema institucional "Del pueblo venimos y hacia el pueblo vamos".					
17	La coordinación o departamento y/o escuela planifica y ejecuta actividades en pro de la consecución de su lema institucional "Del pueblo venimos y hacia el pueblo vamos".					
18	La coordinación o departamento y/o escuela hace del conocimiento público las actividades que se han realizado o que se están realizando en pro de la consecución de su lema institucional "Del pueblo venimos y hacia el pueblo vamos".					
19	Los profesores universitarios se afanan por llevar a cabo actividades académicas y/o culturales que permiten afianzar el lema institucional.					
20	Los profesores universitarios comparten las experiencias, resultados y propuestas de actividades académicas y/o culturales que permiten afianzar el lema institucional.					
21	La coordinación o departamento exhorta a los profesores: Actualizarse constantemente.					

- 22 La coordinación o departamento exhorta a los profesores: Al cumplimiento de las labores de docencia.
- 23 La coordinación o departamento exhorta a los profesores: A la realización de actividades de extensión.
- 24 La coordinación o departamento exhorta a los profesores: A la realización de trabajos de investigación.
- 25 La coordinación o departamento exhorta a los profesores: A la investigación grupal.
- 26 La coordinación o departamento exhorta a los profesores: A la integración de los estudiantes en trabajos de investigación.
- 27 El profesor universitario se actualiza constantemente.
- 28 El profesor universitario cumple con las labores de docencia asignadas.
- 29 El profesor universitario cumple con sus funciones de investigación.
- 30 Los profesores universitarios desarrollan actividades de extensión.
- 31 La incorporación de los profesores universitarios a grupos de investigación les ayuda a cumplir más eficientemente sus funciones de investigación.
- 32 Los profesores promueven la participación activa en grupos de investigación.
- 33 Los profesores universitarios promueven la participación de estudiantes en el desarrollo de sus trabajos de investigación.
- 34 La coordinación o departamento promueve la participación activa de los estudiantes en labores de docencia como preparadores.
- 35 La coordinación o departamento promueve la participación activa de los estudiantes en trabajos de investigación con sus profesores.
- 36 La coordinación o departamento promueve la participación activa de los estudiantes en actividades de extensión (no servicio comunitario).
- 37 El profesor universitario promueve la participación activa de los estudiantes en labores de docencia como preparadores.
- 38 El profesor universitario promueve la participación activa de los estudiantes en sus trabajos de investigación.
- 39 El profesor universitario promueve la participación activa de los estudiantes en actividades de extensión (no servicio comunitario).
- 40 La coordinación de su departamento planifica y ejecuta actividades de formación académica para el mejor desempeño de la función docente a los: profesores de su coordinación.
- 41 La coordinación o departamento planifica y ejecuta actividades de formación académica para el mejor desempeño de su función docente para todos los profesores del núcleo.
- 42 Los profesores universitarios utilizan recursos propios para asistir a eventos que mejoran su formación académica.
- 43 Los profesores universitarios promueven la realización de eventos que mejoren la formación académica de todos los profesores.
- 44 La coordinación o departamento realiza actividades de seguimiento de los egresados de sus carreras para estudiar el desempeño y la calidad de la formación recibida.
- 45 Los profesores universitarios desarrollan actividades de extensión en cada uno de los semestres.
- 46 Los profesores universitarios comparten las actividades de extensión con los profesores del departamento, escuela y núcleo para fortalecer las próximas actividades de extensión a realizar.
- 47 La investigación forma parte de la vida de un profesor universitario.
- 48 Investigar es obtener un producto dándolo a conocer a todos los miembros de la academia por los medios de publicación reconocidos para esos fines (revistas, congresos, conferencias, foros, entre otros).
- 49 El profesor universitario prefiere realizar actividades propias de su función docente de forma individual.
- 50 Los profesores universitarios asisten regular y puntualmente a las actividades planificadas por la coordinación o departamento.

- 51 Los profesores universitarios asisten regular y puntualmente a las actividades planificadas por la UDO.
- 52 El horario de permanencia es de vital cumplimiento para fomentar el intercambio entre profesores-estudiantes-coordinación o departamento.
- 53 Los profesores realizan y entregan los informes de rendimiento, estudios y/o propuestas que les son solicitados.
- 54 Los profesores se ocupan en comunicar a la coordinación o departamento sobre sus actividades de investigación.
- 55 Los profesores universitarios se ocupan en comunicar a la coordinación o departamento acerca de su participación en eventos y foros entre otras actividades académicas.
- 56 Los profesores universitarios se ocupan en comunicar a la coordinación o departamento acerca de su participación en programas de subvención en el núcleo.
- 57 Los profesores universitarios se ocupan en comunicar a la coordinación o departamento acerca de su participación en programas de subvención promocionadas por el Estado.
- 58 Los profesores comparten información sobre eventos, congresos, foros, entre otros, para motivar a los profesores a realizar actividades de investigación y actualización.
- 59 Los profesores promueven la formación de grupos de investigación con colegas de su departamento como estrategia para adquirir conocimientos y compartir experiencias.
- 60 Los profesores adquieren nuevos conocimientos a través de la revisión de libros, tesis y revistas especializadas, entre otros documentos impresos.
- 61 Los profesores universitarios promueven reuniones académicas con sus colegas para adquirir nuevos conocimientos.
- 62 Los profesores universitarios promueven el trabajo grupal académico con profesores colegas para adquirir nuevos conocimientos.
- 63 La Universidad se preocupa por proporcionar inducción a todos los profesores universitarios para ejercer sus funciones.
- 64 Todo profesor universitario de la Udo-Ne, conoce la visión y la misión de la Universidad.
- 65 Ud. conoce la visión y misión de la UDO-NE gracias a: Inducción recibida.
- 66 Ud. conoce la visión y misión de la UDO-NE gracias a: Investigación individual.
- 67 Ud. conoce la visión y misión de la UDO-NE gracias a: Profesor (a) colega.
- 68 Ud. conoce la visión y misión de la UDO-NE gracias a: Autoridad del Núcleo.
- 69 Todo profesor universitario reconoce que su función dentro de la Universidad es la Investigación, Docencia y la Extensión.
- 70 El profesor universitario se preocupa por asistir a las actividades planificadas y programadas por la coordinación o departamento para mantenerse al día con la información académica y de trabajo.
- 71 La coordinación o departamento planifica y ejecuta durante el semestre actividades académicas, de extensión e investigación, propuestas por sus profesores.
- 72 La coordinación o departamento asigna a los profesores a ser parte de las diferentes comisiones (comisión de trabajo de grado, cursos especiales de grado, currícula, equivalencias, entre otras) por los aportes que éste podría brindar a la misma.
- 73 La coordinación o departamento apoya a los profesores que deseen realizar estudios de postgrado y otros estudios de especialización y/o actualización.
- 74 Participar en comisiones y/o áreas de trabajo académico y de gestión en la coordinación o departamento correspondiente, es un castigo para quien lo asuma.

- 75 Los profesores de forma personal son los que buscan información y gestionan de forma independiente a la coordinación o departamento y a autoridad alguna, estudios de postgrado y otros estudios de especialización y/o actualización.
- 76 Participar en comisiones y/o áreas de trabajo académico y de gestión en la coordinación o departamento asignado muchas veces constituye crear enemistades con sus colegas.
- 77 Los profesores reciben apoyo de sus colegas de la universidad (departamento, escuela o núcleo) cuando necesita resolver una situación de tipo académico o de índole profesional.
- 78 Los profesores reciben invitación a las actividades académicas realizadas por la coordinación o departamento.
- 79 Compartir con los profesores de la coordinación o departamento y/o escuela y/o núcleo, de reuniones y celebraciones especiales (día del profesor universitario, actos de reconocimiento, actos de grado, entre otros) es muy agradable.
- 80 Estar en el área asignada por el departamento para realizar las actividades propias de la profesión suele ser productivo.
- 81 Es un valor preponderante en la coordinación o departamento en el cual estoy asignado: El compañerismo.
- 82 Es un valor preponderante en la coordinación o departamento en el cual estoy asignado: La sinceridad.
- 83 Es un valor preponderante en la coordinación o departamento en el cual estoy asignado: La comunicación.
- 84 Es un valor preponderante en la coordinación o departamento en el cual estoy asignado: La confianza.
- 85 Es un valor preponderante en la coordinación o departamento en el cual estoy asignado: El respeto.
- 86 Es un valor preponderante en la coordinación o departamento en el cual estoy asignado: La responsabilidad.
- 87 Realizar estudios de actualización, especialización o de postgrado genera angustia en los profesores por las pocas facilidades económicas y de tiempo que se le brindan para poder desarrollarlas.
- 88 Asistir y colaborar en actividades extra curriculares planificadas por el núcleo, escuela y/o departamento, se constituye importante para todo profesor universitario.
- 89 Ud. asiste a eventos académicos nacionales.
- 90 Ud. asiste a eventos académicos internacionales.
- 91 Ud. asiste a eventos científicos regionales.
- 92 El profesor universitario asiste sólo a aquellos eventos científicos en los cuales se contemple el área de interés de trabajos de investigación.
- 93 El profesor universitario asiste a eventos científicos con el fin de actualizarse en temas de interés general de la carrera en la cual está inscrito en la universidad.
- 94 El profesor universitario asiste a eventos científicos con el fin de conocer las diferentes investigaciones que se están realizando o se realizaron, sus hallazgos, tendencias y contribución a la sociedad.
- 95 Ud. comparte sus experiencias, avances de investigación, nuevos conocimientos con otros profesores colegas especialistas a través de: reuniones grupales.
- 96 Ud. comparte sus experiencias, avances de investigación, nuevos conocimientos solo con los miembros de su grupo de investigación.
- 97 Ud. comparte sus experiencias, avances de investigación, nuevos conocimientos con todos los profesores que así lo deseen y lo busque para ello.
- 98 Ud. publica o ha publicado en revistas digitales arbitradas.
- 99 Ud. publica o ha publicado en revistas digitales arbitradas e indizadas.
- 100 Ud. como profesor universitario publica los resultados de sus trabajos de investigación en revistas impresas: indizadas.
- 101 Ud. como profesor universitario publica los resultados de sus trabajos de investigación en revistas impresas: arbitradas.

- 102 Ud. como profesor universitario publica los resultados de sus trabajos de investigación en revistas impresas: arbitradas e indizadas.
- 103 Ud. participa en eventos científicos regionales como ponente.
- 104 Ud. participa en eventos científicos nacionales como ponente.
- 105 Ud. participa en eventos científicos internacionales como ponente.
- 106 Dialoga con sus compañeros sobre temas académicos (avances de proyectos, nuevas teorías, procedimientos o modelos).
- 107 Dialoga con sus compañeros sobre las experiencias laborales.
- 108 Se promueve la reflexión grupal entre los profesores con el fin de producir mejoras a nivel académico (investigación-docencia-extensión).
- 109 Se promueve la reflexión grupal para fortalecer las funciones primigenias del profesor universitario.
- 110 Utiliza metáforas para comprender mejor las teorías, los procesos académicos y administrativos concernientes a su rol.
- 111 Crea metáforas que propician un mejor entendimiento de las formas de realización de las funciones primigenias del profesor universitario (investigación-docencia-extensión).
- 112 Utiliza la Videoconferencia para compartir conocimientos con otros especialistas.
- 113 Utiliza el correo electrónico para realizar actividades académicas con colegas especialistas de la UDO y con especialistas en el interior del País.
- 114 Aprovecha al máximo las ventajas de Internet para realizar investigaciones.
- 115 Utiliza las plataformas informáticas para profundizar, fortalecer y realizar actividades de extensión.
- 116 Utiliza el Aula Virtual de la UDO-NE como herramienta de apoyo docente.
- 117 Es vital formar parte de un grupo de investigación.
- 118 Se organizan reuniones con el fin de producir nuevas conceptualizaciones.
- 119 Intercambia y combina conocimientos a través de documentos.
- 120 Utiliza manuales y formatos de la organización, normas y lineamientos producidos por otros profesores.
- 121 Después de haber compartido las experiencias, resultados y propuestas de actividades académicas y/o culturales realizadas por otros colegas ha decidido realizar sus propias propuestas académicas y/o culturales.
- 122 Realiza trabajos de investigación.
- 123 Ha realizado trabajos de investigación.
- 124 Realiza actividades de extensión.
- 125 Ha realizado trabajos de extensión
- 126 El compartir experiencias laborales, resultados y propuestas de actividades académicas permite incluir mejoras significativas en el desarrollo de su labor Docente.
- 127 Ud. ha desarrollado manuales, formatos y deja por escrito y en correcto resguardo las producciones derivadas de la experiencia y creatividad de toda actividad administrativa asignada.
- 128 Ud., después de haber utilizado manuales y formatos de la organización y/o normas y lineamientos producidos por otros profesores, incluye mejoras y/o modificaciones necesarias para mantener actualizados los procesos.

¡Muy agradecida por la colaboración prestada!

Nota: Para los efectos del estudio estadístico es importante conocer los ítems asociados a cada una de las dimensiones por cada una de las variables utilizadas Cultura Organizacional (Variable independiente), Gestión del Conocimiento (Variable dependiente), los cuales se detallan a continuación:

Dimensión-CO	Items	Total	Dimensión-GC	Items	Total
Artefactos	1-44	44	Socialización	89-105	17
Valores Adaptados	45-62	18	Externalización	106-111	6
Supuestos Básicos	63-88	26	Combinación	112-120	9
			Interiorización	121-128	18

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BETANCOURT B. 2007. La Gestión del conocimiento como herramienta que promueve el desarrollo de ventajas competitivas: Una Visión desde la Sociedad del Conocimiento en la Universidad de Oriente, Maturín. Ponencia en: II Congreso Internacional de Educación Superior. "Tendencias y Perspectivas de la Educación superior en el Siglo XXI". Cumana, Agosto 2008.
- CEA D'ANCONA M. 2005. Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora. Editorial Síntesis, S.A. España. pp 493.
- FERGUSON A. 2005. Pensar la reforma de la universidad hoy. Colección debate sobre la reforma. La universidad se reforma II. Publicación IESALC. Disponible en línea en: http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=345&lang=es. (Acceso 01.02.2008).
- GUÉDEZ V. 2003. Aprender a emprender. De la gerencia del conocimiento a la ética de la sabiduría. Colección Temas gerenciales. Editorial Planeta Venezolana S.A. pp. 241.
- MEDINA N. 2006. Propuesta de trabajo de investigación en ejecución: "Formas de gestión del conocimiento en el ámbito de la Educación Superior Venezolana". Universidad de Yacambú. Barcelona. Venezuela. pp. 64.
- NONAKA I, Takeuchi H. 1995. Modelo SECI. Un modelo unificado de la creación dinámica de conocimiento. Descripción del Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi. Disponible en línea en: http://www.12manage.com/methods_nonaka_seci_es.html. (Acceso 27.09.2008).
- ORTIZ P. 2008. Valoración cualitativa del capital humano en la Universidad Pública. Tesis presentada como requisito parcial para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas, no publicado. Universidad Experimental Simón Rodríguez. UNERS. San Cristóbal. Venezuela.
- RODRÍGUEZ F. 2004. Universidad y Postmodernidad: Fin de las Universidades. Colección debate sobre la reforma. La universidad se reforma II. Publicación IESALC. Disponible en línea en: http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=344&lang=es. (Acceso 01.02. 2010).
- SENGE P. 2002. La Quinta Disciplina. Escuelas que Aprenden. Grupo Editorial Norma. pp. 630.
- SCHEIN E. 1998. La cultura empresarial y el liderazgo.- Mc Graw Hill. pp. 328.