

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/330987733>

Explorando la relación entre Gestión del Conocimiento y el Rendimiento Organizativo en Instituciones de Educación Superior Universitaria

Article in RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao · January 2019

CITATIONS

0

READS

101

3 authors:



Sergio Araya Guzmán
University of Bío-Bío

19 PUBLICATIONS 25 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Patricio E Ramírez-Correa
Universidad Católica del Norte (Chile)

120 PUBLICATIONS 431 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Ana Barra
University of Bío-Bío

22 PUBLICATIONS 13 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Elderly and ICT [View project](#)



Special Issue on Complexity to Understanding Consumer Behavior from the Marketing Perspective [View project](#)

Explorando la relación entre Gestión del Conocimiento y el Rendimiento Organizativo en Instituciones de Educación Superior Universitaria

Sergio Araya-Guzmán¹, Carolina Henríquez Bravo¹, Patricio Ramírez-Correa², Ana Barra Salazar¹

saraya@ubiobio.cl, carohenriquezo4@gmail.com, patricio.ramirez@ucn.cl, abarra@ubiobio.cl

¹ Universidad del Bío-Bío, avenida Collao 1202, 4051381, Concepción, Chile.

² Universidad Católica del Norte, Larrondo 1281, 1781421, Coquimbo, Chile.

Pages: 947–959

Resumen: El objetivo de este estudio es explorar si la gestión del conocimiento tiene un impacto positivo en el rendimiento de las instituciones de educación superior universitaria. Teniendo en cuenta que la creación, el almacenamiento, la transmisión y el uso del conocimiento están involucrados en la gestión del conocimiento, se han aplicado encuestas a 50 profesionales no académicos de las universidades. Los resultados del análisis con ecuaciones estructurales indican que efectivamente dentro de estas entidades, hay un desarrollo de la gestión del conocimiento involucrado en su gestión y operación diaria, lo cual es posible que tenga un impacto positivo en su desempeño, principalmente en aspectos relacionados con el cumplimiento de los objetivos establecidos y la capacidad de adaptarse a los cambios.

Palabras-clave: Gestión del Conocimiento; Instituciones de Educación Superior Universitaria; Rendimiento Organizativo; Chile.

Exploring the relationship between knowledge management and organizational performance in university institutions of higher education

Abstract: The objective of this study is to explore whether knowledge management has a positive impact on the performance of university higher education institutions. Taking into account that the creation, storage, transmission and use of knowledge are involved in knowledge management, surveys have been applied to 50 non-academic professionals from universities. The results of the analysis with structural equations indicate that effectively within these entities, there is a development of knowledge management involved in its management and daily operation, which is likely to have a positive impact on its performance, mainly in aspects related to the compliance with established objectives and the ability to adapt to changes.

Keywords: Knowledge Management; University Higher Education Institutions; Organizational Performance; Chile.

1. Introducción

El conocimiento constituye una mezcla de experiencias, valores, información y saber hacer (Davenport & Prusak, 1998; Hernández, 2016), donde su gestión puede colaborar en la generación de nuevos conocimientos (Arbonés, 2001) y el desarrollo y mejora de los niveles de competitividad (Drucker, 1999), desempeño o rendimiento de la organización. Esta gestión del conocimiento contempla un conjunto de etapas a través de un proceso continuo, considerando por ejemplo la creación, adquisición, transmisión, utilización del conocimiento (Davenport & Prusak, 2001; Pallarès, 2014), para incrementar el aprendizaje de la organización (Lakomski, 2011), su valor (Ríos, 2012), su competitividad, desempeño, su rendimiento (Nonaka & Takeuchi, 1996).

Entre los estudios sobre este fenómeno, la investigación de Joglar (2010) sobre un modelo de gestión del conocimiento se destaca por su análisis holístico. En ese estudio se presenta un modelo en organizaciones militares que centra su atención en la identificación de aspectos asociados a la gestión del conocimiento, involucrando la creación, almacenamiento, transferencia y utilización del conocimiento.

Un tipo particular de organizaciones que permanentemente se ha preocupado por mejorar sus niveles de competitividad y rendimiento, son las Instituciones de Educación Superior Universitaria, las que siendo entidades generadoras de conocimiento a través de la ejecución de proyectos e investigaciones en distintas disciplinas, utilizan conocimiento para su funcionamiento y desarrollo de sus actividades habituales, donde, según Ríos (2012) se presenta un bajo nivel de desarrollo de la gestión del conocimiento.

En este contexto, a partir de lo establecido por Joglar (2010), este trabajo busca explorar si la gestión del conocimiento puede tener un efecto en el rendimiento de las Instituciones de Educación Superior Universitarias, entendiendo que en dicha gestión intervienen la creación, almacenamiento, transmisión y utilización del conocimiento.

2. Antecedentes

El conocimiento es un concepto que a través del tiempo ha alcanzado mayor relevancia en las organizaciones, en el contexto de la denominada sociedad de conocimiento, surgiendo en la década de los noventa lo que se ha denominado gestión del conocimiento, de la mano de Nonaka & Takeuchi (1996). Según Davenport & Prusak (1998), el conocimiento es una mezcla de experiencia, valores, información y saber hacer, que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, siendo útil para la acción, se origina y aplica en la mente de las personas, encontrándose dentro de las organizaciones por medio de documentos, bases de datos, procesos, prácticas, normas y rutinas organizativas. En esta línea, la gestión del conocimiento puede ser utilizada por las organizaciones para generar valor y desarrollar su competitividad, constituyendo según Drucker (1999) “la manera de administrar los activos intangibles que aportan valor a la organización para conseguir capacidades o competencias esenciales distintivas como son los procesos, prácticas, saberes y destrezas de los individuos”.

La gestión del conocimiento, según Arbonés (2001), se relaciona con la capacidad de organizar para crear nuevos conocimientos, diseminarlos y encapsularlos en productos, servicios y sistemas. Diversos autores (Rodríguez, 2006; Sallán, 2006; Lakomski, 2011;

Pallarès, 2014; entre otros) plantean la gestión del conocimiento como un conjunto de etapas a través de un proceso continuo, contemplándose la creación, adquisición, captura, transmisión y utilización del conocimiento, independientemente de donde se encuentre, con el fin de incrementar el aprendizaje y los resultados de las organizaciones, lo que coincide con lo señalado por autores como Davenport, De Long & Beers (1997) en el sentido que “la gestión del conocimiento es el proceso de captura, distribución y utilización eficaz de los conocimientos”, o lo expresado por Davenport & Prusak (2001), que definen la gestión del conocimiento como un proceso lógico, organizado y sistemático para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una combinación armónica de saberes, “experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información”. Ríos (2012) conceptualiza la gestión del conocimiento como “el conjunto de procesos que dirigen el análisis, diseminación, utilización y traspaso de experiencias, información y conocimientos entre todos los miembros de una organización para generar valor”, incidiendo, en consecuencia, en el rendimiento de la organización. En este sentido, Nonaka & Takeuchi (1996), analizan el motivo del éxito de las empresas japonesas, llegando a la conclusión de que el uso de la gestión del conocimiento incrementa el desempeño de la organización, ya que permite la innovación, la creatividad y la imaginación. Estos autores no sólo señalan que hay un aumento en el desempeño o rendimiento organizativo, sino que además se incrementa la competitividad.

Por otra parte, el rendimiento organizativo es un aspecto que cada vez ha cobrado más relevancia en todo tipo de organizaciones. Un tipo particular de organizaciones, que también se han preocupado constantemente por mejorar sus niveles de rendimiento, son las universidades (Araya et al., 2007), las que permanentemente se ven enfrentadas a un entorno educacional cada vez más exigente (Araya & Chaparro, 2005; Gonçalves et al. 2016), y donde la gestión del conocimiento es un fenómeno que presenta un bajo nivel de desarrollo (Ríos, 2012). En este sentido, García (2016) plantea que el papel de la Universidad debe ser visto dentro de un sistema de educación superior, como el centro de una red que interconecta todo el conocimiento, considerando así a las personas que la integran, los sistemas de información con los que trabaja y la cultura organizacional con que cuenta la institución. Luego, resulta interesante analizar si la gestión del conocimiento puede tener un efecto en el rendimiento de las Instituciones de Educación Superior Universitarias, entendiendo que en dicha gestión intervienen la creación, almacenamiento, transmisión y utilización del conocimiento.

Este trabajo, considerando la investigación de Joglar (2010) sobre una propuesta de modelo de gestión del conocimiento en organizaciones militares, presenta un modelo de investigación que se encuentra en proceso de validación, que centra su atención en la identificación de aspectos asociados a la gestión del conocimiento, involucrando la creación, almacenamiento, transferencia y utilización del conocimiento, en universidades, y pretende verificar si esta gestión del conocimiento presenta alguna incidencia en el rendimiento organizativo de estas entidades.

3. Hipótesis de Investigación

El conocimiento generado en la organización debe ser de utilidad para generar nuevo conocimiento, que permita que la organización aprenda, lo que motiva que

este conocimiento sea almacenado correctamente, para facilitar su retención y posterior recuperación (Fainholc, 2005), lo anterior es base para la primera hipótesis de investigación:

H1: La creación del conocimiento presenta una incidencia positiva en la memoria organizativa de las instituciones de educación superior universitarias.

El conocimiento existente, almacenado en una memoria organizativa, puede ser de utilidad para el desarrollo de nuevas ideas o iniciativas para mejorar la calidad del trabajo, reducir la cantidad de errores o mejorar la forma de hacer las cosas, entendiéndose que esto significa que el conocimiento disponible podría tener un efecto sobre la efectividad de la organización (Joglar, 2010), lo que sustenta la segunda hipótesis de investigación:

H2: La memoria organizativa presenta una incidencia positiva en la efectividad organizativa en las instituciones de educación superior universitarias.

Sin embargo, no basta con que este conocimiento se encuentre almacenado en la organización, es necesario que se difunda y transmita entre sus miembros, basando su integración en el logro de los objetivos definidos (Barker & Camarata, 1998), lo que apoya la tercera hipótesis de investigación:

H3: La memoria organizativa presenta una incidencia positiva en la efectividad organizativa, a través de la transmisión interna del conocimiento, en las instituciones de educación superior universitarias.

La aplicación del conocimiento existente en la organización puede ser de utilidad para la creación de nuevas ideas e iniciativas que permitan mejorar la calidad del trabajo, reducir la cantidad de errores producidos o mejorar la forma de hacer las cosas (efectividad organizativa), lo que en consecuencia puede afectar el rendimiento de la organización, entendiéndose que este refiere al cumplimiento, ejecución o logro, que denota un resultado cuantificado o una serie de resultados obtenidos (Gilley, Dean & Bierema, 2001). En lo anterior se basa la cuarta hipótesis de investigación:

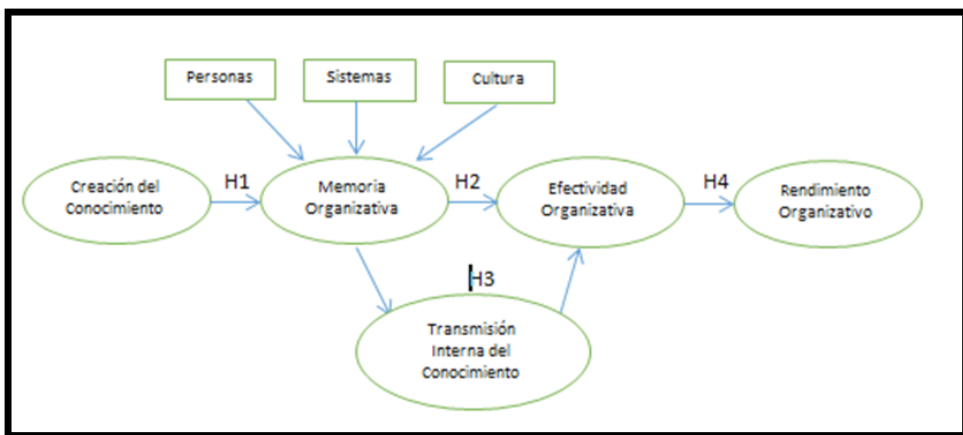


Figura 1 – Modelo de Investigación

H4: La efectividad organizativa presenta una incidencia positiva en el rendimiento organizativo de las instituciones de educación superior universitarias.

Las hipótesis definidas dan origen al modelo de investigación que se presenta en la figura 1.

4. Metodología

Este estudio es de carácter exploratorio, donde el estudio empírico considera como unidad de análisis instituciones de Educación Superior Universitaria en el contexto chileno y como unidad de observación profesionales no académicos con por lo menos un año de antigüedad en la institución. Los instrumentos de medición utilizados corresponden a instrumentos ya definidos y utilizados en otros estudios, utilizando una escala Likert de cinco puntos. El análisis estadístico de los datos contempla la aplicación de modelo de ecuaciones estructurales basado en PLS y la utilización del software SmartPLS.

5. Análisis de Datos y Resultados

5.1. Resultados de la aplicación de encuesta

En este trabajo se presentan los resultados para 50 casos de encuestas válidas obtenidas. La Tabla 1 entrega la descripción muestra.

Categoría		N°	%
<i>Género</i>	Femenino	34	68%
	Masculino	16	32%
<i>Edad</i>	Menor de 30 años	7	14%
	Entre 30 y 39 años	22	44%
	Entre 40 y 50 años	14	28%
	Mayor de 50 años	7	14%
<i>Antigüedad en la Organización</i>	Entre 1 y 5 años	15	30%
	Entre 6 y 10 años	11	22%
	Mayor de 10 años	24	48%
<i>Años de Vida Laboral</i>	Entre 1 y 5 años	7	14%
	Entre 6 y 10 años	9	18%
	Mayor de 10 años	34	68%

Tabla 1 – Descripción de la muestra

5.2. Resultados obtenidos

El modelo presenta un constructo de segundo orden (Memoria Organizativa, formado por los constructos de primer orden Personas, Sistemas y Cultura Organizativa) y cuatro constructos de primer orden (Creación de Conocimiento, Transmisión Interna de Conocimiento, Efectividad Organizativa, Rendimiento Organizativo). Los datos

obtenidos de las encuestas fueron analizados por medio del software para análisis de ecuaciones estructurales SmartPLS (versión 3.2.7).

5.3. Evaluación Modelo de Medida

Dado que la Memoria Organizativa es un constructo de segundo orden, no se evalúa para éste el Modelo de Medida siendo necesario en estos casos evaluar la presencia de multicolinealidad entre los indicadores. Memoria Organizativa fue tratado considerando el procedimiento utilizado por el “método de construcción por medio de latent variables score (Cepeda & Roldán, 2004)”, donde las cargas y pesos finales obtenidos se presentan en la Tabla 2. La presencia de multicolinealidad entre los indicadores formativos se evalúa por medio de la prueba de factor de influencia de la varianza (VIF). Los resultados de esta medición para el constructo Memoria Organizativa se presentan en la Tabla 3, donde es posible apreciar que todos los valores del indicador VIF son menores que 5 (valor exigido), lo que indica que no existen problemas asociados a multicolinealidad entre los indicadores del constructo.

Constructo	Carga	Peso
Cultura Organizativa (CO)		0.3702
MOCO1	0,7621	
MOCO11	0,5356	
MOCO12	0,6849	
MOCO2	0,7721	
MOCO3	0,8096	
MOCO8	0,6636	
Personas (P)		0.1699
MOP2	0,6285	
MOP4	0,8307	
MOP5	0,7919	
MOP6	0,8496	
MOP7	0,6466	
Sistemas (SI)		0.5340
MOSI1	0,7210	
MOSI2	0,7872	
MOSI3	0,7359	
MOSI4	0,7951	
MOSI5	0,8369	
MOSI6	0,7231	
MOSI7	0,8531	

Tabla 2 – Cargas y Pesos finales obtenidas para los constructos asociados a la Memoria Organizativa

Constructo	VIF
Cultura Organizativa (CO)	1,8709
Personas (P)	1,7031
Sistemas (SI)	1,6264

Tabla 3 – Evaluación de Multicolinealidad (VIF) de Memoria Organizativa

Los datos obtenidos, una vez finalizado el proceso de aplicación de PLS se presentan en la Tabla 4 y Tabla 5.

Constructo/Ítem	Cargas	Fiabilidad Compuesta (P)	Alfa de Cronbach	Varianza Extraída Media (AVE)
Creación Conocimiento (CC)		0,9136	0,8738	0,7259
CC2	0,8522			
CC3	0,7948			
CC4	0,9091			
CC5	0,8481			
Transmisión Interna del Conocimiento (TIC)		0,9031	0,8559	0,7008
TIC1	0,9076			
TIC2	0,7678			
TIC3	0,8824			
TIC4	0,7818			
Efectividad Organizativa (EO)		0,9121	0,8836	0,6348
EO2	0,7031			
EO4	0,7526			
EO5	0,8453			
EO6	0,8488			
EO7	0,7650			
EO8	0,8532			
Rendimiento Organizativo (RO)		0,9201	0,9012	0,5905
RO1	0,7270			
RO10	0,7843			
RO11	0,8196			
RO12	0,7516			
RO2	0,7806			
RO7	0,7485			
RO8	0,7758			
RO9	0,7563			

Tabla 4 – Cargas, Fiabilidad Compuesta, Alfa de Cronbach y AVE

Constructo	Creación Conocimiento (CC)	Efectividad Organizativa (EO)	Rendimiento Organizativo (RO)	Transmisión Interna Conocimiento (TIC)
Creación Conocimiento (CC)	0,8520			
Efectividad Organizativa (EO)	0,6189	0,7968		
Rendimiento Organizativo (RO)	0,6062	0,7680	0,7684	
Transmisión Interna Conocimiento (TIC)	0,2937	0,5311	0,4987	0,8371

Tabla 5 – Validez Discriminante

La fiabilidad individual del ítem se valora examinando las cargas de los indicadores con su respectivo constructo. El valor establecido como mínimo para que se cumpla esta fiabilidad es de 0.65. La Tabla 4 muestra que todos los ítems asociados a la Creación de Conocimiento, Transmisión Interna de Conocimiento, Efectividad Organizativa y Rendimiento Organizativo satisfacen esta condición, cumpliéndose, en consecuencia, la fiabilidad individual del ítem para cada caso.

La fiabilidad del constructo se valora examinando la fiabilidad compuesta (pc). El valor asumido como apropiado para la fiabilidad compuesta es de 0.7. La Tabla 4 muestra que el valor de la fiabilidad compuesta de la Creación de Conocimiento, Transmisión Interna de Conocimiento, Efectividad Organizativa y Rendimiento Organizativo supera el mínimo establecido, cumpliéndose, entonces, la fiabilidad del constructo para cada caso.

La validez convergente se valora por medio de la Varianza Extraída Media (AVE). El valor del AVE debe ser superior a 0.5. La Tabla 4 muestra que el AVE de la Creación de Conocimiento, Transmisión Interna de Conocimiento, Efectividad Organizativa y Rendimiento Organizativo satisfacen el valor exigido, por lo que se cumple la validez convergente, para cada caso.

La validez discriminante se valora utilizando la Varianza Extraída Media (AVE). La condición exigida es que el AVE de un constructo debe ser superior a la varianza compartida entre él y los otros constructos del modelo. La Tabla 5 muestra los datos correspondientes a la validación discriminante, donde se puede apreciar que se satisface la condición exigida, cumpliéndose, por lo tanto, la validez discriminante.

Finalmente, dado que se cumple la fiabilidad individual del ítem, la fiabilidad del constructo, la validez convergente y la validez discriminante, se puede concluir que se cumple la evaluación del modelo de medida en forma satisfactoria.

5.2. Evaluación del Modelo Estructural

La evaluación del Modelo Estructural se lleva a cabo por medio de tres indicadores: los coeficientes path (β), la varianza explicada (R^2) y los t-estadísticos. Los coeficientes path deben presentar un valor igual o superior a 0.2, la varianza explicada deber ser mayor o igual a 0.1. Los datos obtenidos para la evaluación de dicho modelo se muestran en la Tabla 6 y Tabla 7.

Relación		Coefficiente Path (β)	t-estadísticos/ Valor P	Significancia Estadística
Creación Conocimiento (CC)	Memoria Organizativa (MO)	0,6189	6,9957 / 0,0000	***
Memoria Organizativa (MO)	Efectividad Organizativa (EO)	0,6784	3,9697 / 0,0001	***
Memoria Organizativa (MO)	Transferencia Interna Conocimiento (TIC)	0,6674	7,3008 / 0,0000	***
Transferencia Interna Conocimiento (TIC)	Efectividad Organizativa (EO)	0,0783	0,4377 / 0,6618	ns
Efectividad Organizativa (EO)	Rendimiento Organizativo (RO)	0,7680	14,0742 / 0,0000	***

Para n=500 submuestras: *p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001 (basado en una distribución $t_{(499)}$ de Student de una cola)

$t_{(0.05; 499)}=1.64791345$; $t_{(0.01; 499)}=2.333843952$; $t_{(0.001; 499)}=3.106644601$

Tabla 6 – Coeficiente Path y significancia estadística

Constructo	Varianza Explicada (R^2)
Memoria Organizativa (MO)	0,3830
Efectividad Organizativa (EO)	0,5373
Transferencia Interna Conocimiento (TIC)	0,4455
Rendimiento Organizativo (RO)	0,5898

Tabla 7 – Varianza Explicada (R^2)

Considerando el análisis efectuado, se soportan las hipótesis H1, H2 y H4, y no es posible soportar la hipótesis H3. La Figura 2 muestra esquemáticamente el resultado de análisis del modelo estructural.

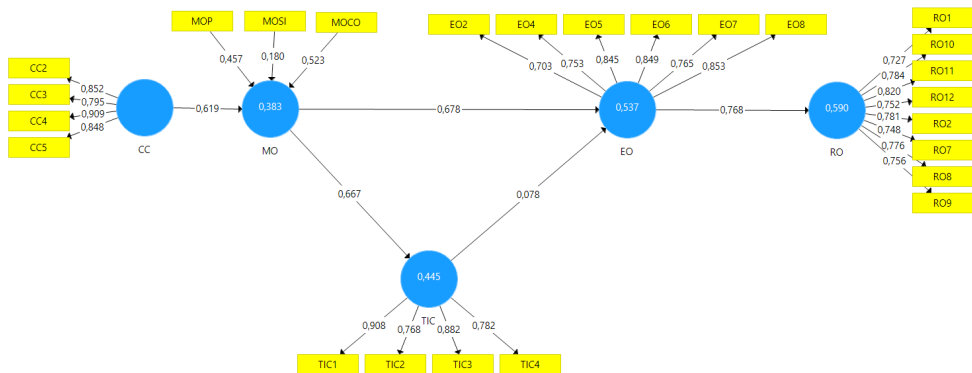


Figura 2 – Modelo Estructural

5.3. Discusión

En relación a la Creación del Conocimiento los tres aspectos donde más se ve reflejada son: (i) Mi organización tiene mecanismos para crear nuevos conocimientos a partir de conocimiento existente, (ii) Mi organización alienta y tiene procesos para el intercambio de ideas y conocimientos entre individuos y grupos, y (iii) Mi organización utiliza las lecciones aprendidas y las mejores prácticas de los proyectos para mejorar los proyectos sucesivos. En cambio, aspectos como “Mi organización tiene mecanismos para crear y adquirir conocimientos de diferentes fuentes, tales como empleados, clientes, socios comerciales y competidores” no aparecen reflejados. Lo anterior puede interpretarse en el sentido que en las Instituciones de Educación Superior se proyectan principalmente las fuentes internas para la creación de conocimiento organizativo, en comparación con fuentes externas, lo que podría estar asociado al aprendizaje que estas instituciones han desarrollado sobre la forma de hacer las cosas en su gestión y desarrollo como organización.

En relación a la Memoria Organizativa, puede apreciarse que de las tres variables involucradas, la que presenta una mayor relevancia es Sistemas, seguida de Cultura Organizativa y Personas. Específicamente, respecto a Sistemas, todos los aspectos medidos son aceptados, reflejándose principalmente en “El sistema de clasificación, codificación y administración de conocimientos facilita el trabajo de los empleados”, “Todas las personas en la organización tienen acceso a las bases de datos disponibles de acuerdo a las necesidades de su cargo y trabajo”, y “Las bases de datos, en caso que existan, son actualizadas en forma continua”, mientras que aspectos como “La organización dispone de bases de datos que le permiten almacenar sus experiencias y conocimientos, para que puedan ser utilizados con posterioridad” no se visualizan. Lo anterior muestra que se otorga más relevancia a aspectos asociados con la disponibilidad y colaboración que otorga un conocimiento actualizado en el desarrollo de las labores habituales.

Respecto a la Cultura Organizativa, los tres aspectos donde más se refleja son “Los valores de mi organización representan con exactitud su esencia”, “Los valores amparados por mi institución ejercen una influencia sobre mi comportamiento en la organización” y “Siento que entiendo los valores en los que se ampara mi organización”, mientras que no se visualizan aspectos como “A través de relatos divulgados en mi organización he aprendido quienes son las personas importantes”, “En relación con las actitudes de algunas personas en mi organización, a veces pienso: “si ellos lograron, yo también puedo hacerlo”, “Hay personas en esta organización de las que frecuentemente se escucha hablar”. Lo anterior permite percibir que adquieren más proyección aspectos relacionados con los valores institucionales.

Sobre las Personas, los tres aspectos donde más se refleja son “Los trabajadores sienten que son reconocidos por sus logros”, “Sus compañeros de trabajo se comportan de una manera que beneficia el cumplimiento de los objetivos de la organización”, y “El rendimiento de la unidad en la que trabaja se ve beneficiado por la contribución positiva individual de sus miembros”, mientras que aspectos como “Usted siente que su trabajo es útil para la organización” y “Usted siente que sus habilidades personales están bien utilizadas en su trabajo” no se visualizan. Lo anterior muestra que se proyectan principalmente aspectos asociados con el comportamiento y la colaboración entre las personas.

En relación con la Efectividad, los tres aspectos donde más se refleja son “Mi organización ha incrementado los ingresos de productos y servicios que fueron inspirados por nuevos conocimientos”, “Mi organización ha experimentado un crecimiento y uso significativo en los recursos de conocimiento (repositorios, patentes, publicaciones), y “Mi organización ha visto un crecimiento significativo en la capacidad de conocimiento de sus empleados”, mientras que no se visualizan aspectos como “Mi organización ha creado muchas nuevas oportunidades de negocio”, y “Mi organización está constantemente reajustando o re-alineando metas y objetivos para satisfacer cambios en el ambiente”. Lo anterior refleja que se proyectan principalmente aspectos relacionados con el crecimiento del conocimiento existente en la organización y su utilización.

En relación al Rendimiento, los tres aspectos donde más se refleja son “Nuestra organización reacciona con rapidez a la toma de decisiones en forma proactiva e informada”, “Nuestra organización reacciona con rapidez a los cambios del entorno”, y “Los objetivos de la organización son alcanzados plenamente”. Mientras que en los aspectos menos visualizados se encuentran “El desempeño futuro de nuestra organización es seguro”, “Los recursos de nuestra organización se aprovechan eficientemente”. Lo anterior muestra que se da mayor importancia a aspectos relacionados con la capacidad de adaptarse a los cambios y al logro de los objetivos establecidos.

6. Conclusiones

Se aprecia una fuerte relación entre las variables estudiadas y con una alta significancia estadística: Creación del Conocimiento y Memoria Organizativa, Memoria Organizativa y Efectividad Organizativa, Memoria Organizativa y Transferencia Interna de Conocimiento, y Efectividad Organizativa y Rendimiento Organizativo, lo que ha motivado que se soporten las hipótesis H1, H2 y H4. Sin embargo, dado que no se cumple la relación entre Transferencia Interna del Conocimiento y la Efectividad Organizativa, no se soporta la hipótesis H3, a pesar que la relación entre Memoria Organizativa y Transferencia Interna del Conocimiento sea relevante.

Si bien no se han validado todas las hipótesis, es posible visualizar que efectivamente al interior de las Instituciones de Educación Superior Universitaria existe un desarrollo de la gestión del conocimiento involucrado en su gestión y funcionamiento cotidiano, donde adquiere relevancia la generación interna del conocimiento, la fácil disponibilidad de acceso a este conocimiento, la colaboración entre las personas para compartir su conocimiento, en un contexto donde interesan los valores institucionales, con lo cual es posible incidir positivamente en el rendimiento organizativo, principalmente en aspectos relacionados con el cumplimiento de los objetivos establecidos y en la capacidad de adaptarse a los cambios.

Este trabajo ha considerado 50 casos de encuestas válidas obtenidas, lo que constituye la principal limitación, siendo necesario realizar un análisis con una mayor cantidad de datos, de manera de validar los resultados ya obtenidos o bien explorar nuevos resultados y conclusiones. De igual forma, resulta interesante desarrollar este estudio en otros ámbitos o contextos, por ejemplo en Establecimientos Educativos, organizaciones públicas, organizaciones privadas, lo que permitiría efectuar análisis comparativos entre diferentes entidades sobre su comportamiento frente a la gestión del conocimiento disponible y la posible incidencia en su rendimiento.

Referencias

- Araya, S., & Chaparro, J. (2005). Una aplicación del Análisis de Recursos y Capacidades en el ámbito de Instituciones de Educación Superior Universitaria. In *IX Congreso Ingeniería de Organización* (p.110).
- Araya, S., Chaparro, J., Orero, A., & Joglar, H. (2007). Sistemas y Tecnologías de Información y su relación con el Desempeño de Instituciones Universitarias en el ámbito de Gestión Institucional: un estudio desde la Teoría de Recursos y Capacidades. In *International Conference on Industrial Engineering & Industrial Management, en XI Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 1805–1816).
- Arbonés, A. L. (2001). Las dificultades para construir la empresa del conocimiento. *Harvard Deusto Business Review*, (104), 46–51.
- Barker, R. T., & Camarata, M. R. (1998). The role of communication in creating and maintaining a learning organization: Preconditions, indicators, and disciplines. *Journal of Business Communication*, 35 (4), 443–467.
- Cepeda, G., & Roldán, J.L. (2004). Aplicando en la práctica la técnica PLS en la administración de empresas. *Congreso de la Asociación Científica de Economía y Dirección de la Empresa*.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción como las organizaciones manejan lo que saben*. Prentice Hall.
- Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (1997). Building successful knowledge management projects. *Center for business innovation working paper*, 4.
- Drucker, P. F. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Editorial Norma.
- Fainholc, B. (2006). Rasgos de las universidades y de las organizaciones de educación superior para una sociedad del conocimiento, según la gestión del conocimiento. *International Journal of Educational Technology in Higher Education (ETHE)*, 3(1).
- Gonçalves, M. J. A., Rocha, Á., & Cota, M. P. (2016). Information management model for competencies and learning outcomes in an educational context. *Information Systems Frontiers*, 18(6), 1051–1061.
- García, B. (2016). Gestión del Conocimiento desde el Contexto Universitario. Red Peruana de Divulgadores Científicos, Universidad Nacional de Tumbes, Perú. *Iberciencia*. <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?Gestion-del-conocimiento-desde-el-contexto-universitario>.
- Gu, J. W., & Jung, H. W. (2013). The effects of IS resources, capabilities, and qualities on organizational performance: An integrated approach. *Information & Management*, 50(2-3), 87–97. DOI: 10.1016/j.im.2013.02.001.

- Gilley, J., Dean, P. y Bierema, L. (2001). *Philosophy and practice of organizational learning, performance, and change*. Cambridge: Perseus Publishing.
- Joglar, H. (2010). *Elaboración de un Modelo para el Diseño de Estrategias de Gestión del Conocimiento en Organizaciones Militares*. Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Madrid, España.
- Lakomski, G. (2011). Saber cómo aprender: Liderazgo, gestión del conocimiento y el reto de crear comunidades de aprendizaje. *Educar*, 47(1), 13–30.
- Liu, H., Ke, W., Wei, K. K., & Hua, Z. (2013). The impact of IT capabilities on firm performance: The mediating roles of absorptive capacity and supply chain agility. *Decision Support Systems*, 54(3), 1452–1262. DOI: 10.1016/j.dss.2012.12.016.
- Medina, J. M., García, E., & De la Garza, M. (2009). Influence of the implementation factors in the information systems quality for the user satisfaction. *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 6(1), 25–44.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1996). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *Long range planning*, 4(29), 592.
- Pallarès, M. (2014). Los medios de comunicación y tecnológicos como ejes de canalización y gestión del conocimiento. *Educar*, 50(1), 207–229.
- Porter, M. (1980). *Competitive Strategy: techniques for analyzing industries and competitors*, New York: Free Press.
- Ríos, T. J. (2012). La Gestión del Conocimiento y la Educación Superior Universitaria. *Gestión en el Tercer Milenio*, 15(30), 43–48.
- Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Educar*, (37), 25–39.
- Sallán, J. G. (2006). Las comunidades virtuales de aprendizaje. *Educar*, (37), 41–64.
- Sánchez, D. G., Reyes, R. G. R., Sekeres, M. F. A., & Ortiz, J. H. G. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la UACJS: RPCC-UACJS*, 4(1), 59–76.
- Tian, J., Wang, K., Chen, Y., & Johansson, B. (2010). From IT deployment capabilities to competitive advantage: An exploratory study in China. *Information Systems Frontiers*, 12(3), 239–255.
- Turban, E., Volonino, L., & Wood, G. R. (2015). *Information Technology for Management: Digital Strategies for Insight, Action, and Sustainable Performance*, Hoboken: John Wiley & Sons.