

Anexo 2: Encuesta de Cultura de Compartición de Conocimiento

La encuesta de la cultura de compartición de conocimiento que fue tomada al personal de OSIPTEL, fue estructurada y presentada tal como se muestra a continuación:

ENCUESTA

Estimado Colaborador (a):
Como parte del diagnóstico de la gestión del conocimiento en OSIPTEL, necesitamos su colaboración en el llenado de la encuesta siguiente, que tiene el propósito de medir la cultura de compartición de conocimiento existente actualmente a nivel institucional.

Su respuesta es anónima y la veracidad de las mismas garantizará la confiabilidad de los resultados.

Para fines de poder contar con la información a tiempo, se ha previsto otorgar un plazo de 5 días hábiles, como máximo.

Le agradecemos por su colaboración.

Área a la que pertenece:	Alta Dirección	Asesoramiento	Apoyo	Línea	Otro		
Tiempo laborando en la institución:	De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	de 11 a 15 años	De 15 a 20 años	De 21 a 25 años	de 26 a 30 años	Más de 30 años
Sexo:	Masculino			Femenino			
Edad:	De 20-30 años	de 31-40 años	de 41-50 años	de 51-60 años	más de 60 años		

Apoyo organizacional a la compartición de conocimiento	Escala				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El intercambio de conocimiento es reconocido y recompensado, existen incentivos para este propósito	1	2	3	4	5
2. En esta organización se utilizan herramientas o tecnología de apoyo para la compartición de conocimiento	1	2	3	4	5
3. Esta organización apoya visiblemente la estrategia de gestión del conocimiento	1	2	3	4	5
4. Esta organización fomenta la confianza, cooperación y colaboración	1	2	3	4	5
5. Esta organización tiene interés en capacitar constantemente a sus empleados	1	2	3	4	5
6. Esta organización promueve un ambiente laboral favorable para que los empleados generen conocimiento	1	2	3	4	5
7. En esta organización se evidencia el diálogo creativo entre los empleados, y se evalúan sus preocupaciones e ideas	1	2	3	4	5
8. En esta organización se fomentan el sistema de trabajo en equipo y/o multidisciplinario	1	2	3	4	5



Compartición de conocimiento intraorganizacional	Escala				
9. En esta organización, es común que los empleados compartamos ideas, conocimientos y/o habilidades con otros compañeros de trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
10. En esta organización, las tareas y actividades laborales son cada vez más eficientes y efectivas, gracias a los conocimientos y/o habilidades compartidas entre los compañeros de trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
11. En esta organización, es común que realicemos cambios en la forma en la que trabajamos, tomando como base los nuevos conocimientos que se comparten entre compañeros de trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
12. En esta organización, el desempeño laboral se mejora en las actividades y tareas cotidianas cuando se aplican los nuevos conocimientos y/o habilidades compartidos entre compañeros de trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
13. En esta organización, los nuevos conocimientos compartidos entre compañeros de trabajo, se vuelven parte de las rutinas normales de trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
14. En esta organización, al compartir nuevos conocimientos o habilidades entre compañeros de trabajo, somos capaces de crear nuevos procesos, ideas o prácticas laborales	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
15. En esta organización, al utilizar nuevos conocimientos y/o habilidades aprendidas entre nosotros, creamos y modificamos diferentes tareas y actividades laborales	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

Intención de compartir conocimiento	Escala				
16. Tengo intención de compartir mi experiencia laboral con los compañeros de trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
17. Comparto mis conocimientos con los compañeros de trabajo que me lo soliciten	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
18. Comparto mis conocimientos porque sé que no existe riesgo de perder mi posición dentro de la organización	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
19. Comparto mis conocimientos porque sé que eso ayuda a mi trabajo y a descargar mis actividades	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
20. Considero que es adecuado compartir mis conocimientos con los compañeros de trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

Adaptado de:

- Salazar Fierro Petra. Influencia del contrato psicológico relacional y del compromiso afectivo en las intenciones del empleado para compartir el conocimiento tácito y su transferencia intraorganizacional en la industria de autopartes en Ciudad Juárez, Chihuahua México. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Junio 2017.
- Borda Arias María Isabel. Validación de una escala de los factores constitutivos de los tres niveles del conocimiento en las organizaciones. Universidad Libre. Revista Internacional Administración & Finanzas, Vol. 10, No. 1, 2017, pp. 95-108.

