

**Cultura organizacional y su incidencia en la gestión del conocimiento en la Asociación Textiles Mujeres de Canuto**  
***Organizational culture and its impact on knowledge management in Canuto Women's Textile Association***

**Stefany Nicolle Hernández Párraga <sup>I</sup>, Vicky Yadira Navarrete Rivas <sup>II</sup>, Carmen Cecilia Vera Párraga <sup>III</sup>**

<sup>I</sup>. Carrera de Administración de Empresas, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta, Manabí, Ecuador.

Email: [stefany.hernandez@espam.edu.ec](mailto:stefany.hernandez@espam.edu.ec), ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6590-6163>

Email: [vicky.navarrete@espam.edu.ec](mailto:vicky.navarrete@espam.edu.ec), ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7136-610X>

Email: [cvera@espam.edu.ec](mailto:cvera@espam.edu.ec), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5476-7739>

Recibido: 23/05/2024

Aprobado: 15/07/2024

Revisado: 11/07/2024

Publicado: 01/10/2024

**RESUMEN**

La cultura organizacional se posiciona como un conjunto de características basadas en interacciones y experiencias, que producen una ventaja competitiva para las organizaciones de la mano de la gestión del conocimiento. El objetivo principal de esta investigación se centró en evaluar la cultura organizacional y su incidencia en la gestión del conocimiento de la Asociación Textiles Mujeres de Canuto. La metodología empleada se enfocó en las modalidades bibliográfica, de campo y correlacional, con el fin de diagnosticar la presencia y relación de las variables en la asociación. Los métodos analítico-sintético ayudaron a la descripción de los datos obtenidos, mientras que el deductivo e inductivo permitió el desarrollo y generación de conclusiones. La evaluación de las variables se realizó a través de una encuesta focalizada en un cuestionario validado. La población objeto de estudio correspondió a una muestra por conveniencia de 22 socias de la asociación. Los resultados indicaron la presencia de valores imparciales al evaluar la cultura organizacional, mientras que se mostró una tendencia favorable en aspectos como la autonomía y fluctuación de la gestión del conocimiento, así mismo, se evidenció una relación positiva moderada entre ambas variables y sus elementos, exceptuando el de planeación. Se concluye que la asociación evidencia limitaciones en el impulso de su cultura institucional a comparación de la gestión del

conocimiento donde se evidenció un mayor nivel, además, se establece que la cultura organizacional tiene una incidencia significativa en el desarrollo de la gestión del conocimiento de la asociación.

**PALABRAS CLAVE:** Gestión; conocimiento; asociación; correlación; liderazgo.

## ABSTRACT

Organizational culture is positioned as a set of characteristics based on interactions and experiences, which produce a competitive advantage for organizations with knowledge management. The main objective of this research was focused on evaluating the organizational culture and its incidence in the knowledge management in Canuto Women's Textile Association. The methodology used focused on the bibliographic, field and correlational modalities, to diagnose the presence and relationship of the variables in the association. The analytical-synthetic methods helped in the description of the data obtained, while the deductive and inductive methods allowed the development and generation of conclusions. The evaluation of the variables was carried out through a survey focused on a validated questionnaire. The study population corresponded to a convenience sample of 22 members of the association. The results indicated the presence of unbiased values when evaluating the organizational culture, while a favorable tendency was shown in aspects such as autonomy and fluctuation of knowledge management, as well as a moderate positive relationship between both variables and their elements, except for planning. It is concluded that the association evidence limitations in the promotion of its institutional culture compared to knowledge management, where a higher level was evidenced, and it is also established that the organizational culture has a significant impact on the development of knowledge management in the association.

**KEYWORDS:** Management; knowledge; association; correlation; leadership.

## INTRODUCCIÓN

El entorno económico, social y tecnológico ha desafiado a las diferentes estructuras empresariales a evolucionar de manera increíble exigiéndoles una adaptación rápida donde el éxito de estas está estrechamente relacionado con la cultura organizacional. En este sentido, Escudero et al. (2022) mencionan que la cultura organizacional contribuye a la relación y subsistencia en los entornos como el cambio social y la innovación en los procesos tecnológicos.

Dentro de este marco, Carrillo et al. (2021) señalan a la cultura como una norma que reorganiza el comportamiento de los individuos a través de creencias y principios que serán transmitidos a las generaciones futuras, es ahí donde toma relevancia la gestión del



conocimiento, ya que supone el conjunto de acciones mediante los cuales se estimula la creación y utilización del intelecto de los integrantes en una organización, en este aspecto, desde el punto de vista de Mena (2019) es una forma de vida, que se fundamenta en las creencias, convicciones y expectativas sobre una determinada interacción entre los miembros de una compañía; además que es crucial y fundamental dentro de la planificación estratégica para obtener éxito en el ámbito empresarial (Villasana Arreguín, 2021).

En relación con lo planteado, Coca et al. (2021) se refiere a la cultura organizacional como la agrupación de cualidades que permiten a las organizaciones maximizar su rendimiento, mismas que al fusionarse con la gestión del conocimiento aumenta su utilidad a tal punto de producir ventajas competitivas. En relación con este tema, Andrade et al. (2024) establecen que tanto la cultura organizacional como la gestión del conocimiento son fundamentales en las organizaciones, dado que una cultura que promueva la colaboración y la innovación puede crear un ambiente propicio para aprovechar el intelecto colectivo y el intercambio de experiencias.

Desde la posición de Pulido et al. (2019) el impacto de las interacciones entre colaboradores en la competitividad de las asociaciones es cada vez más representativo, en tal sentido, aspectos como una adecuada cultura organizacional, el trabajo en equipo y el fortalecimiento de los conocimientos se posicionan como de gran relevancia para su crecimiento. Bajo este contexto, la gestión del conocimiento también se establece como un elemento crucial para toda organización que desee mantener su competitividad en el mercado, como es el caso de las Asociaciones Textiles.

Con relación a lo anteriormente mencionado, en la parroquia rural Canuto, del cantón Chone, perteneciente a la provincia de Manabí existe la Asociación Textiles Mujeres de Canuto (ASOTEXCANUTO), dedicada a actividades de confección de prendas de vestir a la medida, la cual inició sus actividades comerciales con 22 socias y que a 9 años de su creación hasta la actualidad se sigue manteniendo con el mismo número de integrantes.

Hasta el momento, existen pocas investigaciones en donde se refleje la manera en la que incide la cultura organizacional en la gestión del conocimiento de las distintas organizaciones del país, bajo este criterio, en ASOTEXCANUTO se ha evidenciado la falta de un diagnóstico que les permita determinar la incidencia y los efectos de la cultura organizacional en la gestión del conocimiento de sus socias, esto conlleva a que no tengan un lineamiento a seguir dentro de la organización porque carece del diagnóstico que les permita evidenciar sus falencias y dificultades.

Esta investigación se realizó bajo un sustento socioeconómico, dado que contribuirá a la adopción de una estructura organizada que favorecerá al entorno social, a través del desarrollo y crecimiento de la asociación en aspectos de participación e integración social; además, este estudio aportará con bases teóricas a futuras investigaciones a realizarse en



esta línea de investigación, dado que proporcionará un diagnóstico específico sobre la incidencia de estas dos variables. Es por ello, que el objetivo principal de esta investigación se centró en evaluar la incidencia que tiene la variable de cultura organizacional sobre la gestión del conocimiento en la Asociación Textil Mujeres de Canuto.

## **MÉTODOS**

La investigación adoptó una metodología de enfoque mixto que integró diferentes tipos de estudios, entre ellos el bibliográfico, de campo y correlacional con el propósito de conocer el comportamiento de las variables de estudio. Además, se emplearon métodos como el analítico-sintético que permitieron identificar los principales hallazgos en la investigación, y los métodos deductivo e inductivo facilitaron la dirección, el orden y el desarrollo de la investigación, delimitando las herramientas a utilizar para concluir el estudio.

La parte inicial del estudio se caracterizó por la ejecución de una revisión bibliográfica focalizada en la cultura organizacional y la gestión del conocimiento. Posteriormente, se delimitó la población mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual estuvo constituida por 22 mujeres, el criterio de selección de las mismas fue que debían estar registradas en la superintendencia de compañías como socias de ASOTEXCANUTO, ubicada en el cantón Chone, parroquia Canuto.

Seguidamente, con el fin de determinar la incidencia de la cultura organizacional y la gestión del conocimiento en el objeto de estudio, se aplicó una encuesta a las socias a través de un cuestionario validado por Petrilli et al., (2022), donde consideran tres dimensiones para medir la variable cultura organizacional (planeación, liderazgo y bienestar). Del mismo modo, para la evaluación de la gestión de conocimiento se empleó el instrumento desarrollado por Rico y Ruíz (2021), empleando fases (socialización, exteriorización, combinación e interiorización) al igual que una serie de facilitadores para su diagnóstico. Cabe señalar que se empleó una escala de Likert del 1 a 5 (siguiendo el orden: Bajo, medianamente bajo, medio, medianamente alto, alto). para evaluar gradualmente las respuestas.

Consecutivamente, para el propósito del análisis de fiabilidad de los instrumentos se evaluó la consistencia interna de los ítems y confiabilidad de los datos mediante la técnica de Alfa de Cronbach (tabla 1), haciendo uso del software Minitab (v.18) obteniendo un valor de 0,6719 que muestra una confiabilidad moderada para la variable cultura organizacional, mientras que un valor de 0,9620 para la variable gestión del conocimiento, evidenciando una confiabilidad alta, lo que permitió garantizar la validez del instrumento y resultados ; posteriormente, la misma herramienta permitió mediante el uso de la estadística descriptiva el análisis de los datos correspondientes a los ítems del diagnóstico situacional de las variables, posibilitando conocer el nivel de presencia de cada dimensión, fase y facilitador en la asociación.



**Tabla 1. Análisis de fiabilidad de las variables.**

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Cultura organizacional	0,6719	10
Gestión del conocimiento	0,9620	34

En última instancia se realizó la prueba de normalidad, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra, se empleó el test de Ryan-Joiner (similar a Shapiro-Wilk), estableciendo como resultado un valor  $p > 0,100$  para la variable cultura organizacional y para la variable gestión del conocimiento un valor  $p < 0,010$ , lo que indicó una ausencia de distribución normal de los datos, y por ende, el uso de una prueba no paramétrica para el desarrollo del análisis correlacional, bajo este criterio se optó por uso del coeficiente de Spearman para revelar el grado de correlación entre las variables cultura organizacional y gestión del conocimiento en la asociación, al igual que un análisis entre sus dimensiones, fases y facilitadores con el fin de profundizar a detalle la relación existente.

## RESULTADOS

Se presentan los principales resultados obtenidos de la investigación, con el propósito de una mayor comprensión sobre aquellos mecanismos utilizados para conocer el nivel de incidencia de la cultura organizacional y la gestión del conocimiento en ASOTEXCANUTO. Bajo esta premisa, se exponen los datos correspondientes al diagnóstico situacional que presenta la asociación en cuanto a la variable cultura organizacional, desde un enfoque por dimensiones e indicadores. En este caso los valores individuales asociados a la dimensión de planeación (Tabla 2) reflejaron una media total de 3,136 lo que indicó que las socias muestran imparcialidad en relación a la proyección de la asociación en cuanto a la contribución económica en su entorno y así mismo, en el desarrollo humano y protección del medio ambiente.

**Tabla 2. Variable cultura organizacional, dimensión planeación.**

Dimensión	Indicador	Media Total	Media	Desv. Est.	Mínimo	Mediana	Máximo
Planeación	Misión	3,136	3,091	0,921	1,000	3,000	5,000
	Visión		3,182	1,053	1,000	3,000	5,000

En cuanto a la dimensión del liderazgo (Tabla 3), teniendo como referencia la media total (3.284) se estableció que la asociación realiza acciones básicas para fortalecer y fomentar este aspecto en la organización, sin llegar a un nivel relevante. En síntesis, al evaluar el indicador de ética, los resultados (3,273) evidencian que a pesar de que la asociación emplea esfuerzos para promover valores con el fin de mejorar la comunicación entre socios, es necesario la mejora en este aspecto. Caso similar se presenta con relación a la comunicación (3,364) y la gestión del conocimiento (3,227) donde a pesar de evidenciar un nivel resolutivo,



es necesario realizar acciones que permita desarrollar un mejor desempeño, dada la importancia tanto de la primera para expresar opiniones referentes a las actividades, como de la segunda para dar solución a los problemas.

**Tabla 3. Variable cultura organizacional, dimensión liderazgo.**

Dimensión	Indicador	Media Total	Media	Desv. Est.	Mínimo	Mediana	Máximo
Liderazgo	Ética		3,273	1,077	1,000	3,000	5,000
	Comunicación	3,284	3,364	1,049	1,000	3,000	5,000
	G. de conocimiento		3,227	1,066	1,000	3,000	5,000
	Formación		3,273	1,202	1,000	3,000	5,000

La Tabla 4 proporciona una visión general de la evaluación de la dimensión de bienestar, donde se destaca una media general de 3,477; posicionándose en un nivel resolutivo, lo que indica que el accionar de la asociación tiene en cuenta aspectos básicos del cuidado de colaboradores y el entorno, desde un perspectiva más específica, los resultados mostraron que los indicadores economía sostenible y cuidado del ecosistema son los de mayor incidencia (3,773), más no a un nivel relevante, por lo cual se limita a realizar acciones sencillas destinadas a reducir el impacto ambiental en sus actividades diarias al igual que promover el cuidado y restauración de áreas naturales, no obstante, indicadores como equidad laboral (3,318) e inclusión (3,045) presentan un nivel significativamente menor, indicando que en la organización existen carencias en la distribución de sueldos justos y equitativos, al igual que en la disposición de espacios laborales inclusivos.

**Tabla 4. Variable cultura organizacional, dimensión bienestar.**

Dimensión	Indicador	Media Total	Media	Desv. Est.	Mínimo	Mediana	Máximo
Bienestar	Equidad laboral		3,318	1,460	1,000	3,000	5,000
	Economía sostenible	3,477	3,773	1,343	1,000	4,000	5,000
	Inclusión		3,045	1,430	1,000	3,500	5,000
	Cuidado del ecosistema		3,773	1,343	1,000	4,000	5,000

Con el objetivo de conocer el diagnóstico de gestión del conocimiento que tiene ASOTEXCANUTO se realizó una evaluación por fases e indicadores, de modo que los valores pertinentes al apartado de fases (Tabla 5) indicaron que estas se encuentran en un rango mayor a las dimensiones de cultura organizacional, donde resaltan las fases de exteriorización (3,864) y combinación (3.966) estableciendo que la organización cuenta con un nivel óptimo de gestión para acciones dirigidas a mejorar los conocimientos, entre ellas la documentación y la disposición de espacios donde los socios puedan aportar ideas, al igual, que la mejora de la información disponible por medio de la retroalimentación que se da con el accionar diario y se complementa con datos del entorno.

**Tabla 5. Variable gestión del conocimiento fases: socialización, exteriorización, combinación e interiorización.**

Fases	Media Total	Media	Desv. Est.	Mínimo	Mediana	Máximo
Socialización	3,773	3,773	1,343	1	4	5
		3,773	1,343	1	4	5
Exteriorización	3,864	3,864	1,283	1	4	5
		3,864	1,457	1	4,5	5
Combinación	3.966	3,864	1,167	1	4	5
		4,045	1,29	1	5	5
		4,045	1,214	1	5	5
		3,909	1,411	1	4,5	5
Interiorización	3.772	3,955	1,214	1	4,5	5
		3,682	1,171	1	4	5
		3,682	1,555	1	4,5	5

En lo concerniente a la evaluación de los facilitadores (Tabla 6), los valores media muestran una tendencia al alza, donde el resultado correspondiente a la autonomía (4.091), teniendo como referencia el nivel de madurez, denota que la asociación es consciente de incentivar a los colaboradores a ejercer de manera autónoma sus responsabilidades, resultados similares se indicaron en la evaluación de la fluctuación y caos creativo (4,3865), donde los datos de los ítems indicaron que la asociación es constante en la adopción de un accionar que permita a su personal romper sus hábitos y rutinas con el fin de innovar procesos, así mismo, la inclusión de sistemas de gestión que les permita expandir sus conocimientos.

**Tabla 6. Variable gestión del conocimiento facilitadores: intensión, autonomía.**

Facilitadores	Media Total	Media	Desv. Est.	Mínimo	Mediana	Máximo
Intención	3.818	3,909	1,411	1	5	5
		3,727	1,386	1	4	5
Autonomía	4.091	4,273	1,12	1	5	5
		3,909	1,342	1	4	5
Redundancia	3.985	3,5	1,566	1	4	5
		4,182	1,296	1	5	5
Fluctuación y caos creativo	4.3865	4,273	1,162	1	5	5
		4,318	1,129	1	5	5
Variedad de requisitos	4.181	4,455	0,912	2	5	5
		4,227	1,02	2	5	5
Estilo de dirección	4.136	4,136	1,246	1	5	5
		4,045	1,43	1	5	5
		4,227	1,27	1	5	5

En la misma línea de resultados se presencié una tendencia similar en la evaluación del facilitador variedad de requisitos, dado que la media de los ítems se situó en 4.181, lo que indicó que ASOTEXCANUTO tiene en cuenta la implementación de acciones que aseguren una buena comunicación y en el control interno de los procesos, mientras que el valor media

correspondiente a la evaluación del estilo de dirección (4,136); estableció que los encuestados manifiestan que la asociación es consciente en mantener un sistema organizacional donde los líderes de procesos centran esfuerzos en integrar los conocimientos de directivos con la experiencia y juicio de los colaboradores.

En función de lo planteado, a pesar de que en la evaluación se ha identificado una serie de tendencias positivas para la mayoría de facilitadores, se denota un descenso en los valores media de intención (3.818) y redundancia (3.985), resultados que establecieron que la asociación se encuentra en un nivel de gestión en donde cuenta con las bases pero no es constante en la generación de valores y principios que promuevan la creación de nuevo conocimiento, al igual que la puesta en práctica de acciones como el compartir información entre compañeros, la implementación de equipos de trabajo con el fin de mejorar las interacciones internas, el establecimiento de una comunicación propia eficaz, y la adopción de estrategias como la rotación de personal para mejorar el conocimiento de la empresa.

Por consiguiente, al análisis correlacional entre las variables en estudio se efectuó mediante la prueba de correlación del coeficiente de Spearman, donde los resultados obtenidos (véase Tabla 7) reflejaron una correlación positiva moderada entre la variable cultura organizacional y gestión del conocimiento bajo un valor de coeficiente 0,501 y una significancia de 0,018 menor a 0,05 lo que demuestra un alto nivel de confiabilidad. Es así que se establece que el desarrollo de la cultura organizacional en la asociación incide significativamente en la gestión del conocimiento de la misma.

**Tabla 7. Correlación variables cultura organizacional y gestión del conocimiento.**

	<b>Correlación</b>	<b>Gestión del conocimiento</b>
<b>Cultura</b>	Correlación de Spearman	0,501
<b>organizacional</b>	Sig. (p)	0,018

Posteriormente, para comprender de mejor manera la relación que se presenta entre las variables cultura organizacional y gestión del conocimiento, se dirigió el análisis correlacional a un enfoque por dimensiones, fases y facilitadores que las componían (ver Tabla 8), bajo este criterio, al evaluar la dimensión planeación, se identificó la presencia de ciertas relaciones con los elementos de la gestión del conocimiento, no obstante, teniendo en cuenta que la significancia correspondiente a los coeficientes pertinentes fue mayor a 0,05, se establece una falta de confiabilidad en estos datos. Por ende, se determinó que los aspectos de planificación no tienen una influencia marcada en el desarrollo de la gestión del conocimiento en la asociación.



**Tabla 8. Análisis correlacional entre dimensiones, fases y facilitadores.**

Dimensiones/Fases-Facilitadores			Gestión del Conocimiento									
			Socialización	Exteriorización	Combinación	Interiorización	Intención	Autonomía	Redundancia	Fluctuación	Caos creativo	Estilo de dirección
Cultura Organizacional	Planeación	Rho (Spearman)	0,095	0,069	-0,079	-0,067	-0,125	0,075	0,024	-0,287	0,039	-0,069
		Sig. (p)	0,675	0,759	0,727	0,767	0,581	0,739	0,914	0,195	0,863	0,759
	Liderazgo	Rho (Spearman)	0,626	0,595	0,508	0,503	0,459	0,215	0,494	0,174	-0,118	0,023
		Sig. (p)	0,002	0,004	0,016	0,017	0,032	0,337	0,019	0,438	0,601	0,918
	Bienestar	Rho (Spearman)	0,203	0,423	0,575	0,645	0,522	0,067	0,343	0,506	0,399	0,433
		Sig. (p)	0,364	0,050	0,005	0,001	0,013	0,767	0,118	0,016	0,066	0,044

Dentro de este marco, en lo que respecta a la evaluación de la dimensión liderazgo, los resultados demostraron que se presenta una relación favorable entre la dimensión y la fase de socialización con un coeficiente de 0,626; de igual manera, se presenta una inferencia similar con la exteriorización (0,595), teniendo en cuenta que estos valores se dan bajo una significancia menor a 0,05; se estableció que la adopción de prácticas de liderazgo incide en el desarrollo de estas fases de la gestión del conocimiento en la asociación. Del mismo modo se evidenció relaciones favorables en elementos como la combinación (0,508) y la interiorización (0,503). Por otro lado, los resultados demostraron una relación de menor nivel con los facilitadores de intención (0,459) y redundancia (0,494).

En lo que respecta el análisis correlacional de bienestar, los resultados siguen una dirección similar, dado que se estableció una relación notable con gran parte de las fases y facilitadores enlazados a la gestión del conocimiento, desde un enfoque más específico se puede notar la presencia de una relación positiva considerable con la combinación (0,575) e interiorización (0,645), ambas bajo un valor de significancia menor a 0,01, mientras que elementos como la exteriorización (0,508) y fluctuación (0,503), presentan un grado similar de conexión bajo una significancia menor a 0,05, lo que indicó que estos factores inciden en gran medida en la gestión del conocimiento de ASOTEXCANUTO. Cabe resaltar que la fase de exteriorización y el facilitador de estilo de dirección presentan una relación en menor medida dado los valores de coeficiente de 0,506 y 0,433 respectivamente.

## DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue demostrar la incidencia entre la variable cultura organizacional y la gestión del conocimiento en la asociación textil mujeres de Canuto. En este sentido, de acuerdo con el análisis situacional, los principales resultados determinaron



que la cultura organizacional se encuentra neutralizada lo que repercute en las actividades de la asociación, tal como afirman Chávez et al., (2023) quienes mencionan que puede afectar el desempeño de la organización y en el ejercicio de sus colaboradores. Por otro lado, la variable gestión del conocimiento se mostró estable por su implementación interna y adaptación, teniendo en cuenta que debido a su carácter general, puede aplicarse a cualquier situación en la que el desarrollo del conocimiento forme parte de los procesos internos (Hvorecký y Korenova, 2023).

La evaluación mediante dimensiones, fases y facilitadores determinó que las dimensiones planeación, liderazgo y bienestar reflejan que la organización se centra en un accionar básico carente de proyección al desarrollo socioeconómico, la generación de comunicación e interacciones internas, al igual, que en el cuidado del entorno y el establecimiento de sueldos equitativos, bajo este criterio Andrade et al, (2024) definen en sus resultados que mantener un nivel autónomo de cultura se ve reflejado en la posesión de condiciones laborales justas, dado que contribuyen en la gestión sostenible del medio ambiente, fortalecen los valores y fomentan la capacitación a sus colaboradores.

Los valores positivos en gran parte de fases y facilitadores evidenciaron un nivel de gestión del conocimiento sólida, demostrando que se enfatiza el compartir conocimientos y llevar un registro ordenado de cada uno de los procesos, como señalan López et al., 2018 quienes indican que una correcta gestión de conocimiento se centra transferir el conocimiento tácito y su documentación para un posterior uso. Sin embargo, a pesar de que la mayoría de las fases y facilitadores muestran una tendencia favorable, la exteriorización, intención y redundancia se establecen como aspectos de mejora en la asociación. Estos resultados siguen una tendencia similar a los de Andrade et al. (2024) donde establecen que se deben gestionar estas fases para la obtención de resultados, además, que informar y hacer a los colaboradores partícipes de la documentación del conocimiento atribuirá a la mejora competitiva.

En cuanto al análisis correlacional efectuado entre las variables en estudio determinó que el desarrollo de la cultura organizacional tiene incidencia en la gestión del conocimiento de la Asociación Textiles Mujeres de Canuto, estableciendo que los cambio proporcionado en uno de estos factores guardan relación en el comportamiento de la otra. Estos resultados son coherentes con los expuestos por Rodríguez Ponce et al., (2022) en su estudio, donde determinan que es posible establecer una relación directa entre la cultura organizativa y la gestión del conocimiento.

El análisis correccional efectuado entre de las dimensiones de la variable cultura organizacional con las fases y facilitadores de la variable gestión del conocimiento, evidenció que la dimensión de planeación independientemente de su nivel no influye en gran medida debido a que no se evidencia una relación fiable con los aspectos de la gestión del conocimiento. Estos resultados contrastan con sus resultados presentados por Madrigal et al.,



(2015) donde posiciona a la planeación como un elemento importante dentro de las organizaciones que les permite llevar una alineación real con su entorno, a través de una visualización y evaluación integral de la misión, visión, objetivos entre otros aspectos.

Por el contrario, en la dimensión de liderazgo se determinó una significativa relación entre las fases y facilitadores, lo que indica que la empleabilidad de esta dimensión dentro de la asociación puede beneficiar como perjudicar el desarrollo de los elementos que componen a la gestión del conocimiento. Bajo este criterio Coaquira (2018) corrobora que el liderazgo en la gestión del conocimiento en es un medio eficaz en las organizaciones el cual impacta positivamente proporcionando ventajas competitivas para mejorar el rendimiento de los objetivos internos de la organización.

Así mismo, se obtuvo fuerte relación de la dimensión de bienestar con las fases y facilitadores de la misma, lo que implica que al considerar aquellos aspectos importantes de esta dimensión permite mejorar positivamente la calidad laboral y su relación con el entorno de la asociación; resultados que van de acorde con los expuestos por Ereñaga de Jesús (2023) donde indica la gestión del conocimiento dentro de las empresas debe poner como prioridad el bienestar de sus colaboradores, esto a través de la inclusión de condiciones óptimas para la formación de individuos capaces de gestionar conocimientos para utilizarlos a beneficio de la organización y del entorno en el que se desenvuelve.

## CONCLUSIONES

En conclusión, a través del análisis situacional se conoció la presencia de las variables cultura organizacional y gestión del conocimiento, donde se identificó que la asociación presenta limitaciones en ciertos aspectos de la cultura organizacional, entre ellos resalta la planeación y liderazgo, debido a que se limita a un accionar básico privando a la misma de adaptar una planificación organizada donde ejecuten normas y obligaciones que posibiliten mejorar el enfoque y la comunicación; caso contrario al de la gestión del conocimiento, donde se determinó que se da de manera fluida dado que el conocimiento es transmitido de manera voluntaria debido a la interacción diaria y las actividades desarrolladas.

Por último, mediante el análisis correlacional efectuado se determinó que cultura organizacional incide de manera significativa en la gestión del conocimiento de ASOTEXCANUTO teniendo como referencia una correlación positiva moderada. Así mismo, se estableció que a pesar de que la planeación no influye en el comportamiento de esta variable, otros elementos como el liderazgo y el bienestar mostraron una fuerte relación con las fases y facilitadores de la variable gestión del conocimiento, por lo cual se plantean como puntos a tener en cuenta en vísperas de mejorar la administración de los procesos y el aprovechamiento del conocimiento que brinda el entorno a la asociación.



## REFERENCIAS

- Andrade Zambrano, N. N., Castañeda Andaluz, M. A., y Zambrano Farías, J. I. (2024). La cultura organizacional y su incidencia en la gestión del conocimiento: Hoteles Algarrobos, Blue Marlín, Crossman Hotels. *Journal Business Science*, 5(1), 1-16. <https://n9.cl/2v0aj>
- Carrillo, S., Bravo Zanoguera, L. M., Valenciana Moreno, P., Bustamante Valenzuela, A. C., y Cisneros Martínez, J. L. (2017). El riesgo cambiario y su efecto en el desempeño y permanencia de las empresas en Mexical, Baja California. *Revista Global de Negocios*, 5(1), 44. <https://n9.cl/twkwo>
- Chávez Ojeda, M. Z., Pantigoso Leython, N., Varas Rivera, S. M., y Valverde Alva, W. E. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía*, 6(12). <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Coaquira Tuco, C. M. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Investigación apuntes universitarios*, 8(3), 57-76. <https://n9.cl/z21op>
- Coca, J., Ortiz, D., Rosales, F., Magallanes, J., Franco, M., y Aroca, C. (2021). Cultura organizacional: enfoques característicos en la Universidad de Guayaquil. *Revista electrónica Tambara*, 16(91), 1309-1321. <https://n9.cl/urspit>
- Ereñaga de Jesús, N. (2023). Gestión del conocimiento en las organizaciones como medida de adaptación al nuevo entorno laboral. *Lan Harremanak*, 49, 15-36. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24830>
- Escudero Durán, L., Japón Gualán, Á., Orellana Moscoso, A., y Franco Pombo, M. (2022). Cultura organizacional actual y deseada de la Universidad de Cuenca (2019-2021): análisis desde el modelo de valores en competencia de Cameron y Quinn. *Revista RUNAE*, (7), 99-117. <https://n9.cl/aj19s>
- Hvorecký, J., y Korenova, L. (2023). Calidad de los libros desde la perspectiva de la gestión del conocimiento. *Alteridad*, 18(2), 273-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v18n2.2023.10>
- López Aguirre, J. F., López Salazar, J. L., Falconi Tello, L. X., y Pomaquero Yuquilema, J. C. (2018). Gestión del conocimiento en las organizaciones: fundamentos, metodologías y praxis. *Contribuciones a la economía*, (julio-septiembre 2018). <https://n9.cl/rzm28e>
- Madrigal Moreno, f., Madrigal Moreno, S., y Guerrero Dávalos, C. (2015). Planeación estratégica y gestión del conocimiento de las pequeñas y medianas empresas (Pymes), herramienta básica para su permanencia y consolidación. *European Scientific Journal*, 11(31). <https://n9.cl/64fud9>



- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, (46), 11-47. <https://n9.cl/wp6x>
- Petrilli Cambambia, P. A., Juárez Hernández , L. G., y Herrera Meza, S. R. (2022). Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas. Diseño de un instrumento para su evaluación. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 11(1), 110-129. <https://n9.cl/mbq67>
- Pulido Garzón, A., Guerrero Julio, M., y Celis Patiño , Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 18(1), 61-71. <https://doi.org/10.18273/revuin.v18n1-2019005>
- Rico García , J. E., y Ruíz Devia , L. A. (2021). *Instrumento para evaluar el nivel de madurez de la gestión del conocimiento en las PyMES de Colombia*. [Trabajo de Maestría, Convenio Universidad Santo Tomás – ICONTEC]. Repositorio CraiUsta. <https://n9.cl/ql0fgj>
- Rodríguez Ponce, E., Pedraja Rejas, L., Muñoz Fritis, C., y Araneda Guirriman, C. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 30(2), 266-278. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052022000200266>
- Villasana Arreguín, L. M. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

