

La gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen en un conglomerado empresarial de Durango México

Martin Ricardo Rodríguez Valdez

lgylemrrv@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3953-0012>

Centro Educativo de Líderes Durango México.

Dr. Rosalío Tortolero Portugal

chalioby@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4526-7417>

Centro Educativo de Líderes Durango México.

L.A. Sandra Leticia Favila Flores

sandy_syo@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1026-554X>

Centro Educativo de Líderes Durango México.

Ana Cecilia Ortiz Hernandez

ceeciliaortiz@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9794-9252>

Centro Educativo de Líderes Durango México.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, diagnosticar la percepción que existe de la gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen, en los trabajadores de un conglomerado empresarial de Durango México, así como, conocer la relación existente entre las variables. Se utilizó la encuesta como herramienta de recolección de los datos. El instrumento de medición utilizado, incluye 92 reactivos en escala Likert, distribuidos en cuatro variables de estudio, el cual se aplicó al total de trabajadores en el mes de marzo del año 2022. El diseño de la investigación es cuasi experimental, de nivel descriptivo y correlacional, en cuanto a su temporalidad es transversal. Los resultados muestran que la percepción de la cultura organizacional y las tecnologías de la información y comunicación es aceptable, sin embargo, la gestión del conocimiento y el liderazgo presentan áreas de oportunidad, así mismo, de acuerdo a la percepción de los trabajadores las variables de estudio presentan una correlación positiva. Se concluye, que para optimizar las variables de estudio en el conglomerado empresarial, es necesario implementar un plan de acción estratégico a través de una intervención organizacional, que permita mejorar las áreas de oportunidad, ya que las variables se encuentran correlacionadas y el impacto positivo en una tendrá mejoras en las demás variables.

Palabras clave: *gestión del conocimiento; factores organizativos; diagnóstico; intervención organizacional.*

Correspondencia: lgylemrrv@gmail.com

Artículo recibido: 23 junio 2022. Aceptado para publicación: 10 julio 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Como citar: Rodríguez Valdez, M. R., Tortolero Portugal, R., Favila Flores S. L., & Ortiz Hernandez (2022) La gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen en un conglomerado empresarial de Durango México, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 1436-1452. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2673

Knowledge management and the main organizational factors that influence it in a business conglomerate in Durango, Mexico

ABSTRACT

The general objective of this research was to diagnose the perception that exists of knowledge management and the main organizational factors that influence it, in the workers of a business conglomerate in Durango, Mexico, as well as to know the relationship between the variables. The survey was used as a data collection tool. The measurement instrument used includes 92 items on a Likert scale, distributed in four study variables, which was applied to all workers in the month of March 2022. The research design is quasi-experimental, descriptive and correlational, in terms of its temporality it is transversal. The results show that the perception of organizational culture and information and communication technologies is acceptable, however, knowledge management and leadership present areas of opportunity, likewise, according to the perception of the workers, the variables of study show a positive correlation. It is concluded that to optimize the study variables in the business conglomerate, it is necessary to implement a strategic action plan through an organizational intervention, which allows improving the areas of opportunity, since the variables are correlated and the positive impact on one will have improvements in the other variables.

Keywords: *knowledge management; organizational factors; diagnosis; organizational intervention.*

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las organizaciones han tenido que adaptarse a distintos cambios generados por la economía del conocimiento, principalmente han sufrido por la necesidad de buscar mecanismos para desarrollar innovación que les permita ser más competitivas. En este sentido, la gestión del conocimiento es un factor determinante para una efectiva gestión empresarial, la cual tiene incidencia en la interacción de los diferentes actores públicos y privados de un territorio.

En la actualidad, el conocimiento representa un factor determinante para la producción, el desarrollo de estrategias y la implementación de métodos para su creación y difusión dentro de las organizaciones, además, toma una gran relevancia para el desarrollo de tecnologías, así mismo, se convierte en la principal prioridad de las organizaciones que se encuentran inmersas en la sociedad del conocimiento.

De acuerdo, con Hagemester y Lertxundi (2007), la gestión del conocimiento es un factor decisivo para muchas organizaciones en la mejora de sus resultados, debido a que realizan grandes esfuerzos para ser más eficientes en la creación y transferencia de conocimiento dentro de la empresa. Por su parte, Koh et al., (2007) señalan que la gestión del conocimiento tiene una gran influencia en los resultados operativos y financieros de la organización, a su vez, pero en menor medida, posee una influencia en los resultados de innovación, permitiendo recopilar datos y realizar una interpretación compartida de los mismos. De este modo, la captura de la información y el compartirla genera la innovación.

Aunque existen varios elementos que determinan el éxito de los procesos de gestión del conocimiento en las organizaciones, Davenport et al., (1998) identifican algunos factores que considera claves e interrelacionados como posibles condicionantes del éxito de un proyecto de gestión del conocimiento, entre los que destacan; la cultura orientada al conocimiento: caracterizada por una orientación hacia el conocimiento, la ausencia de factores de inhibición del conocimiento en la cultura y que los proyectos de gestión del conocimiento coincidan con la cultura de la organización; la infraestructura técnica e institucional: que representa la implantación de un sistema de gestión con una adecuada infraestructura tecnológica y un desarrollo de competencias por parte del personal enmarcadas en un conjunto de funciones y marcos institucionales que beneficien los proyectos personales e institucionales; respaldo directivo: que implica el apoyo del

equipo directivo comunicando a la organización la importancia que tiene la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, así como facilitar y financiar todo el proceso; canales de transferencia del conocimiento: representan las estrategias metodológicas y los recursos para responder a los diversos estilos de aprendizaje que se presentan dentro de las organizaciones.

Por su parte, Benavides-Velasco y Quintana-García (2003) manifiestan que el conocimiento debe ser gestionado dentro de la organización a través de un sistema organizativo, el cual debe apoyar las actividades de generación, adquisición, almacenamiento y aplicación del conocimiento. Estos sistemas organizativos se conforman por cinco elementos; 1). - recursos humanos; 2). - liderazgo; 3). - diseño organizativo; 4). - cultura y 5). - tecnologías de la información. En este sentido, Saavedra y Lacruz (2002) señalan que los procesos de gestión del conocimiento se basan en la integración de tres factores claves que se encuentran presentes en cualquier organización; a). - la cultura organizacional; b). - la tecnología; c). - los procesos organizacionales.

Teniendo como base lo mencionado anteriormente, sin duda alguna los procesos de gestión del conocimiento requieren ciertos factores que los impulsen hacia una adecuada implementación dentro de la organización. De aquí surge el interés de llevar a cabo la presente investigación, la cual, tuvo como objetivo diagnosticar la gestión del conocimiento, como variable dependiente y la cultura organizacional, el liderazgo y las tecnologías de información y comunicación como variables independientes, así como conocer la relación existente entre las variables de estudio, para determinar cuál de las variables explicativas tiene mayor influencia en la gestión del conocimiento, de acuerdo a la perspectiva de los trabajadores del conglomerado empresarial Grupo MIVASA ubicado en Durango México. Para el diagnóstico realizado, se tiene como hipótesis la existencia de áreas de oportunidad, por su parte, para la relación de las variables se presenta como hipótesis la existencia de una relación positiva.

En los tiempos actuales, para poder interpretar nuestro entorno y tener la posibilidad de actuar de manera positiva sobre él, es necesario contar con un recurso indispensable llamado conocimiento. De acuerdo con Canals (2003) gestionar el conocimiento, consiste en optimizar la utilización de este recurso mediante la creación de las condiciones necesarias para que los flujos de conocimiento circulen mejor. Las organizaciones en la actualidad, enfrenan constantes cambios que representan un fuerte problema de adaptación al entorno, debido a la nula o poca implementación de procesos de gestión del conocimiento dentro de la empresa. En este sentido, Rodríguez et al., (2006)

La gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen en un conglomerado empresarial de Durango México.

manifiestan que es necesario que las organizaciones desarrollen tecnologías y nuevas metodologías para la difusión del conocimiento que impulse el desarrollo económico y social.

La gestión del conocimiento representa los procesos mediante el cual la organización genera, almacena, transfiere y comparte conocimiento entre todos los actores de la empresa con el fin de avanzar en el proceso de creación de riqueza y de valor para la organización (Rivera-Martínez y Canay-Pazos, 2019).

La economía del conocimiento como lo manifiesta Nonaka (1994) se caracteriza por generar ventajas competitivas a partir de la gestión del conocimiento dentro de la organización, es decir, si las empresas desean mantenerse y ser exitosas, deben crear constantemente nuevo conocimiento que conlleve a desarrollar procesos de innovación. Así mismo, no solo deben generarlo, si no también transferirlo eficaz y eficientemente a toda la organización, incorporándole continuamente las tecnologías para marcar una diferenciación constante respecto a sus competidores (Barbosa et al., 2014).

El principal objetivo que tiene la gestión del conocimiento dentro de la organización de acuerdo con Valhondo (2003) es la transformación continua de la empresa, esto, como respuesta a las necesidades de los individuos que las componen, así como, de todos los agentes con los que tiene relación, entre los principales se encuentran los clientes, proveedores y grupos sociales. La gestión del conocimiento genera un aprendizaje continuo y creativo en los colaboradores, además de que proporciona el apoyo necesario para desarrollar las competencias y capacidades de la organización con el objetivo de gestionar el cambio y competir en el mercado.

Para efectos de la presente investigación se valoró lo dicho por Saavedra y Lacruz (2002), quienes señalan, como se mencionó anteriormente, que la gestión del conocimiento se encuentra influenciada por tres elementos organizativos; primeramente, por la cultura organizacional, seguida por las tecnologías de información y finalmente por los procesos. En este sentido y haciendo referencia a la cultura organizacional, Cújar et al., (2013) señala que es importante observar dentro de las organizaciones como los equipos de trabajo aprenden a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, así como, la capacidad que tienen de enseñar a nuevos miembros del grupo a percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas, debido a que estos elementos conforman los patrones que fundamentan la cultura de la organización. Por su parte, Marulanda et al., (2014) y Hass et al., (2013), establecen que la cultura organizacional representa una variable moderadora para lograr un mejor desempeño de la empresa,

debido a que promueve las capacidades de los trabajadores y sobre todo apoya el desarrollo personal, constituyendo un factor organizacional determinante para mejorar la base de conocimientos de la organización (Marulanda et al., (2014). Las actividades de gestión del conocimiento, no se pueden entender al margen de la cultura organizacional, debido a que es un factor de suma importancia para el mejor desempeño de las organizaciones (Tortolero et. al., 2020).

En relación a los procesos organizacionales, el liderazgo es un factor organizativo determinante para su gestión. Pan y Scarbrough (1999) señalan que el liderazgo es un elemento esencial para lograr el éxito en la gestión del conocimiento en la organización. Así mismo, Pedraja et al., (2006) manifiestan que los estilos de liderazgo puestos en práctica dentro de las empresas, se relacionan con su eficacia, además influyen sobre los procesos, los productos y los servicios, al mismo tiempo, tienen impacto sobre los resultados de la organización. Un claro liderazgo permite compartir mayor conocimiento, según la orientación del líder, siendo esta relevante para diseñar estrategias de aplicación del conocimiento. Un líder permitirá compartir conocimiento en mayor o menor medida, de acuerdo a su estilo, sin embargo, lo importante es que ese conocimiento obtenido no se pierda y se aplique, sin importar si es de forma centralizada o jerárquica (Rodríguez 2010).

El estudio de la gestión del conocimiento, se centra también en los efectos que tiene la tecnología para impulsar e implementar sus procesos, debido a que las tecnologías de información y comunicación generan un valor para la empresa y permiten una mayor eficiencia en la ejecución de estos procesos, facilitando la transferencia, la búsqueda y la difusión de información, la colaboración entre unidades y el compartir prácticas efectivas dentro de la organización, así mismo, contribuye con la realización de tareas propias como la negociación, el monitoreo, la motivación y la alineación de expectativas de los colaboradores (Barbosa et al.,2014). Las tecnologías de información y comunicación en el contexto empresarial han avanzado a un ritmo acelerado debido al avance tecnológico y el desarrollo del campo científico en los sistemas de información. Las tecnologías apoyan a la interrelación de los procesos de gestión del conocimiento con la aparición de aplicaciones más centradas en la gestión de información y conocimiento que en producción y operaciones (Pérez y Dressler, 2007).

El auge de las tecnologías de información y comunicación y el gran avance en la gestión de información y conocimiento se centran en la llamada era del conocimiento, la cual

tiene como objetivo tener una mejor preparación para el capital humano que pertenece a la organización (Llanusa et. al., 2005).

En definitiva, la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas, se caracteriza por tener una gestión de la información y documentación, generando una mejor comunicación y desarrollando las competencias necesarias para tener un aprendizaje organizacional que permite la innovación y el cambio organizacional (Muralanda, 2014).

METODOLOGÍA

Para lograr el objetivo de la investigación el cual consiste en diagnosticar la situación actual de las variables de estudio, así como conocer la relación que existe entre ellas, es decir, mostrar el grado de influencia que tienen las variables independientes que son la cultura organizacional, el liderazgo y las tecnologías de información y comunicación con la variable dependiente que corresponde a la gestión del conocimiento desde la perspectiva de los trabajadores que pertenecen a las diferentes empresas del conglomerado empresarial Grupo MIVASA, se diseñó un estudio cuasi experimental debido a que el sujeto de estudio no se selecciona de forma aleatoria, sino que ya se encuentra establecido con el total de trabajadores del conglomerado empresarial. En cuanto a su temporalidad, la investigación es transversal recolectando los datos en un solo momento en el tiempo, es de alcance descriptivo al mostrar las características sociodemográficas de los trabajadores y por supuesto la perspectiva que tienen acerca de las variables de estudio y es correlacional porque muestra el grado de influencia que tienen las variables independientes sobre la dependiente. Se utilizó la técnica de la encuesta como herramienta cuantitativa para la recolección de los datos, la cual se aplicó en el mes de marzo del año 2022 al total de trabajadores que laboran en las empresas que pertenecen al conglomerado empresarial estudiado ubicado en la ciudad de Durango México.

Para la medición de las cuatro variables de estudio, se utilizó el instrumento diseñado por Mul, Mercado y Ojeda (2013) denominado propuesta para conocer las actividades de gestión del conocimiento y los factores organizativos que la influyen, el cual se validó en empresas de diferentes sectores de la ciudad de Yucatán México. El cuestionario incluye 92 reactivos distribuidos en las cuatro variables de estudio con una escala Likert de cuatro

opciones que va de 4 (muy de acuerdo), 3 (de acuerdo), 2(en desacuerdo) y 1 (muy en desacuerdo).

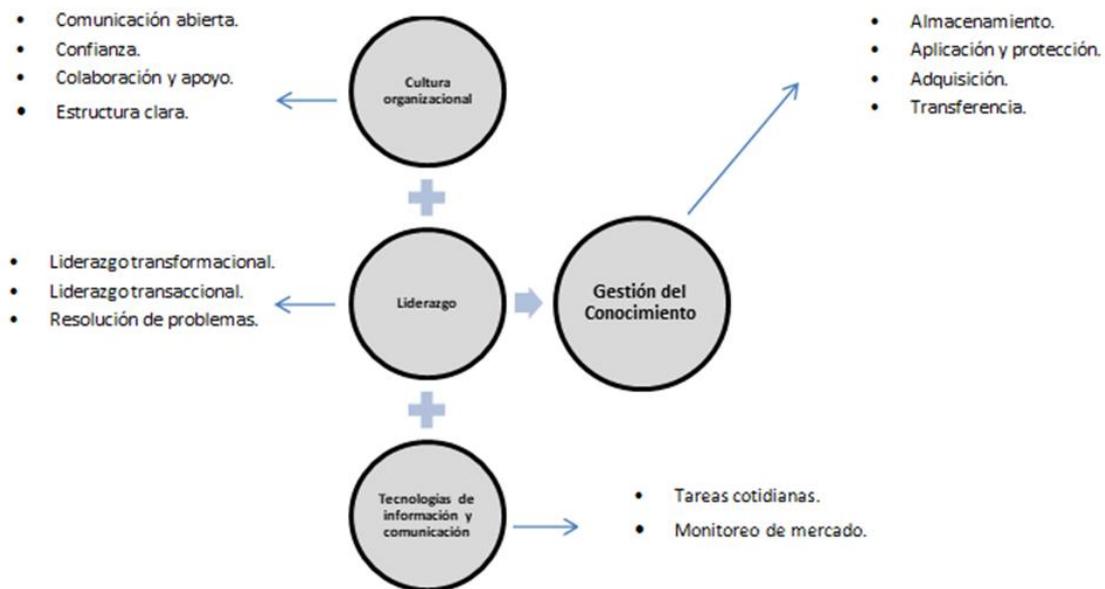
En relación a la variable dependiente que es la gestión del conocimiento, incluye cuatro dimensiones; 1). - almacenamiento, 2). - aplicación y protección, 3). - adquisición y 4). - transferencia, las cuales se miden con 43 ítems del instrumento de medición. Por su parte, de las tres variables independientes, la primera que corresponde a la cultura organizacional incluye cuatro dimensiones que son; 1). - comunicación abierta, 2). - confianza, 3). - colaboración y apoyo y 4). - estructura, medidas con 27 ítems del cuestionario. La segunda variable independiente corresponde al liderazgo, la cual incluye tres dimensiones que son; 1). - liderazgo transformacional, 2). - liderazgo transaccional y 3). - resolución de problemas, medidos con 11 ítems del instrumento utilizado y como tercera variable independiente se midieron con 11 reactivos las tecnologías de la información y comunicación las cuales incluyen dos dimensiones; 1). - tareas cotidianas y 2). - monitoreo de mercado.

Siguiendo la ruta metodológica mencionada anteriormente, el procesamiento de los datos se llevó a cabo a través del programa estadístico SPSS v.26, donde primeramente se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento de medición utilizado en la investigación por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach. Así mismo, se utilizó la estadística descriptiva para mostrar las características sociodemográficas de los trabajadores y dar alcance al objetivo del diagnóstico de la situación actual de las variables estudiadas, utilizando las frecuencias de los datos y los descriptivos de las variables de estudio. A su vez, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para conocer el grado de influencia de los factores organizativos con la gestión del conocimiento, el cual es un método no paramétrico usualmente utilizado en las ciencias sociales que determina la dependencia o independencia entre las variables, el cual de acuerdo con Mondragón (2014) se cuantifica desde -1.0 hasta + 1.0.

A continuación, en la figura 1, se presenta un modelo hipotetizado de las variables de estudio, de acuerdo al planteamiento metodológico descrito en la investigación.

La gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen en un conglomerado empresarial de Durango México.

Figura 1.- Modelo hipotetizado de las variables de estudio.



Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de la información.

RESULTADOS

El procesamiento de los datos se realizó a través del programa estadístico SPSS V26, donde la confiabilidad del instrumento de medición utilizado presenta un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.969 el cual, según Hernández et al., (2014) mientras más cercano a 1 se encuentre el Alpha de Cronbach tiene mayor confiabilidad.

En relación, al diseño del instrumento de medición que se aplicó en la investigación, la tabla 1 muestra los resultados de las frecuencias de las variables sociodemográficas; edad, sexo, estado civil, grado de estudios y antigüedad. En este sentido, se puede observar, primeramente, los rangos de edad de los trabajadores, destacando que el 42.9% de los colaboradores se encuentran en el rango de los 29 a los 39 años de edad, seguido por el 40% ubicado en el rango de los 18 a los 28 años, concentrando así, el 82.9 % del total de trabajadores en estos dos rangos de edad. Así mismo, se puede observar que el 68.6% de los trabajadores son hombres y 31.4% mujeres. Respecto al estado civil la mayoría de los trabajadores encuestados son solteros, representando el 51.4%. De acuerdo al grado de estudios se muestra que el nivel que predomina es el de bachillerato representado con un 42.9%, y el 2.9% cuenta con un nivel de primaria. Por último, se observa que los años de antigüedad que tienen los trabajadores encuestados, son de 0 a

5 años, representando un 82.9% de los miembros activos, y solo un trabajador cuenta con una antigüedad de 24 a 29 años.

Tabla 1.- Indicadores sociodemográficos del personal encuestado.

Variable Sociodemográfica	Dimensión de las variables	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	De 18 a 28 años.	14	40	40
	De 19 a 29 años.	15	42.9	82.9
	De 40 a 50 años.	3	8.6	91.4
	De 51 a 61 años.	3	8.6	100
	Total	35	100	
Género	Hombre	24	68.6	68.6
	Mujer	11	31.4	100
	Total	35	100	
Estado Civil	Soltero	18	51.4	51.4
	Casado	13	37.1	88.6
	Unión libre	1	2.9	91.4
	Divorciado	3	8.6	100
	Total	35	100	
Grado de estudios	Primaria	1	2.9	2.9
	Secundaria	5	14.3	17.1
	Bachillerato	15	42.9	60
	Licenciatura	12	34.3	94.3
	Maestría	2	5.7	100
	Total	35	100	
Antigüedad	De 0 a 5 años.	29	82.9	82.9
	De 6 a 11 años.	2	5.7	88.6
	De 12 a 17 años.	2	5.7	94.3
	De 18 a 23 años.	1	2.9	97.1
	De 24 a 29 años.	1	2.9	100
	Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del programa estadístico SPSSV. 26

Por su parte, la tabla 2 muestra la distribución de los trabajadores en relación a su área funcional que se encuentran inmersas en este conglomerado, se observa que el 28.6% pertenece al área de ventas, mientras que en el área de administración y servicios se tiene un 22.9% en cada área, el 8.6% pertenece al área de gerencia, así mismo el 5.7 % pertenece al área de dirección y con un mismo porcentaje pertenecen al área de mantenimiento, y por último, las áreas de mercadotecnia y almacén cuentan con 2.9% cada área.

La gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen en un conglomerado empresarial de Durango México.

Tabla 2.- Áreas funcionales de las empresas del conglomerado empresarial.

	Áreas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Área Funcional	Dirección	2	5.7	5.7
	Gerencia	3	8.6	14.3
	Administración	8	22.9	37.1
	Ventas	10	28.6	65.7
	Servicio	8	22.9	88.6
	Mantenimiento	2	5.7	94.7
	Mercadotecnia	1	2.9	97.1
	Almacén	1	2.9	100
	Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del programa estadístico SPSSV. 26

Así mismo, la tabla 3 muestra los puestos de trabajo que se desempeñan día a día dentro del conglomerado Grupo MIVASA, se puede observar que el puesto de trabajo con mayor número de trabajadores es el de ventas de unidades, representado con un 20%, seguido por los puestos de cajas y técnico mecánico con una igualdad de 17.1 %, el puesto de ventas de refacciones representa un 8.6%. Por otro lado, los puestos de gerente de servicio, gerente de ventas y limpieza representan un 5.7% cada uno y con una presencia más baja pero no menos importante, se encuentran gerencia operativa, gerencia administrativa, auxiliar, publicidad, contabilidad, almacenista y secretaria todos con un 2.9% de presencia cada uno.

Tabla 3.- Puestos del personal que pertenece al conglomerado empresarial.

	Áreas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Puestos	Gerencia operativa	1	2.9	2.9
	Gerente de servicios	2	5.7	8.6
	Gerente administrativo	1	2.9	11.4
	Cajera	6	17.1	28.6
	Venta de refacciones	3	8.6	37.1
	Venta de unidad	7	20	57.1
	Técnico mecánico	6	17.1	74.3
	Auxiliar	1	2.9	77.1
	Gerente de ventas	2	5.7	82.9
	Limpieza	2	5.7	88.6
	Publicidad	1	2.9	91.4
	Contabilidad	1	2.9	94.3
	Almacenista	1	2.9	97.1
	Secretaria	1	2.9	100
	Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del programa estadístico SPSSV. 26

Respecto a la tabla 4, en ella se muestra la distribución del personal que conforma el conglomerado estudiado, en relación a la empresa a la que pertenece, se observa que la empresa con mayor personal activo es: Cf moto, Bajaj, Sunpeed autorizado representando el 25.7%, seguido con un 22.9% águila azteca, representando un 20% Suzuki, moto city autorizado. Así mismo, el centro de servicio autorizado se posiciona con un 17.1% y, por último, Distribuidora MIVASA posicionándose con el 14.3%.

Tabla 4.- Empresas del conglomerado empresarial

	Áreas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Empresas del Conglomerado	Centro de servicio autorizado.	6	17.1	17.1
	CF Moto, Bajaj, Sunpeed autorizado.	9	25.7	42.9
	Suzuki, Moto City autorizado.	7	20	62.9
	Águila azteca.	8	22.9	85.7
	Distribuidora MIVASA.	5	14.3	100
	Total		35	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del programa estadístico SPSSV. 26

Se realizó un análisis descriptivo para diagnosticar la situación actual de las variables de estudio, de acuerdo a la perspectiva de los trabajadores. La tabla 5 muestra las medias de las variables de acuerdo a la escala Likert utilizada en el instrumento utilizado para la recolección de los datos. Se puede observar que la cultura organizacional presenta un promedio de 3.1503, percibiéndose una aceptación en la cultura que se encuentra inmersa en las empresas que conforman el conglomerado. Así mismo, las tecnologías de información y comunicación muestran una media de 3.1143, siendo una aceptación en función a las actividades laborales que se realizan día con día utilizando los recursos tecnológicos.

Tabla 5.- Estadísticos descriptivos de las variables de estudio.

	VARIABLES.	N	Medía	Desviación estándar
Variables de estudio.	Gestión del conocimiento.	35	2.8159	0.49302
	Cultura organizacional.	35	3.1503	0.39727
	Liderazgo.	35	2.9636	0.47811
	Tecnologías de información y comunicación.	35	3.1143	0.59586
	No. Válido. (Por lista)	35		

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del programa estadístico SPSSV. 26

La gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen en un conglomerado empresarial de Durango México.

Finalmente, la tabla 6, muestra la correlación realizada entre las variables analizadas en la presente investigación, se puede observar que existe una correlación del 0.781 entre la gestión del conocimiento y el liderazgo, manifestando que el liderazgo es la variable independiente que presenta mayor correlación con la variable dependiente, siendo fundamental para la creación, distribución y transferencia de conocimiento dentro del conglomerado empresarial. Además, se observa, que existe otra variable que influye altamente con la gestión del conocimiento, se refiere a la variable tecnologías de la información y comunicación con una correlación del 0.749, donde el uso de esta herramienta aporta un gran beneficio competitivo en el cumplimiento de tareas y es conductor de aporte a la implementación, distribución y almacenamiento de conocimiento.

Tabla 6.- Correlaciones de las variables de estudio.

		Gestión del Conocimiento	Cultura Organizacional	Liderazgo	Tecnología de la Información y Comunicación
Gestión del Conocimiento	Correlación de Pearson	1	.698**	.781**	.749**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	.698**	1	.751**	.738**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
Liderazgo	Correlación de Pearson	.781**	.751**	1	.645**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
Tecnología de la Información y Comunicación	Correlación de Pearson	.749**	.738**	.645**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en el programa SPSSv.26

CONCLUSIONES

Se concluye en relación al diagnóstico realizado de las variables estudiadas, que existe una cultura organizacional aceptable de acuerdo a la percepción de los trabajadores, donde la confianza favorece al compromiso de los empleados, que, a su vez, mejoran la productividad, teniendo una buena integración grupal y una gran colaboración y apoyo en las actividades realizadas.

Así mismo, los resultados permiten concluir, que las tecnologías de información y comunicación son herramientas fundamentales dentro del conglomerado, las cuales cuentan también con una percepción aceptable, logrando así un buen estudio y monitoreo del mercado, lo cual facilita el cumplimiento de los objetivos que se buscan a la hora de comercializar un producto o servicio. Sin embargo, existen áreas de oportunidad en la gestión del conocimiento y el liderazgo, ya que la media de la percepción de estas dos variables se encuentra por debajo de la percepción aceptable de acuerdo a la escala utilizada. En este sentido, se puede señalar que se cumple la primera hipótesis de la investigación, la cual manifiesta que el diagnóstico arrojaría áreas de oportunidad.

La existencia de áreas de oportunidad en la gestión del conocimiento y el liderazgo, permitirá proponer al conglomerado estudiado, un plan de acción estratégico para optimizar las variables de estudio y mejorar las áreas de oportunidad detectadas, el cual puede ser implementado a través de una intervención organizacional.

Respecto a la relación de las variables, se concluye que existe una correlación positiva entre ellas, cumpliéndose la segunda hipótesis de la investigación. Cabe señalar, que la variable liderazgo es la que presenta mayor correlación con la gestión del conocimiento. Los líderes desarrollan las condiciones requeridas para que el proceso del conocimiento se materialice en la organización.

Sin embargo, las TIC es la segunda variable independiente con mayor correlación a la gestión del conocimiento, aportando en el desarrollo de ejecución del conocimiento que impacta favorablemente a la hora de implementar y aplicar elementos de la gestión del conocimiento en las organizaciones.

Los resultados obtenidos en el presente estudio, servirán al conglomerado empresarial estudiado, tomar en cuenta la importancia que tiene la gestión del conocimiento dentro de la organización, a su vez, valorar que la cultura organizacional, el liderazgo y las tecnologías de información y comunicación son factores organizativos que influyen en la adquisición, aplicación, protección y transferencia de conocimiento, elementos esenciales para generar una ventaja competitiva intangible.

La investigación realizada, será un precedente para otros estudios que aborden la gestión del conocimiento en las organizaciones, ya que es un tema de gran relevancia y requiere mayores aportaciones mediante estudios en organizaciones de diferentes sectores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbosa, D. H., Mihi, A., y Noguera, Á. (2014). Gestión del conocimiento y liderazgo: Perspectivas de relación. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 57-70.
- Beers, M. C., David, W., & Davenport, T. H. (1998). Proyectos exitosos de gestión del conocimiento. *Harvard Deusto Business Review*, (85), 4-19.
- Benavides-Velasco, C. A., y Quintana- García, C. (2003). Gestión del conocimiento y calidad total. Ediciones Díaz de Santos.
- Canals, A. (2003). La gestión del conocimiento: Acto de presencia del libro gestión del conocimiento. <http://www.uoc.edu/dt/20251/#.8>.
- Cújar, A. D., Ramos, C. D., Hernández, H. E., y López, J. M. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios gerenciales*, 29(128), 350-355.
- Davenport, T. H., De Long, D. W., y Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *MIT Sloan management review*, 39(2), 43.
- Haas, A. H., De castro, D. C., Castro, F. C., y Vieira, D. K. (2013). Impactos ocasionados na mudança de cultura organizacional de uma empresa de cobrança. *anais da mostra de iniciação científica do cesuca-issn 2317-5915*, (7).
- Hagemeister, M., y Lertxundi, A. L. (2007). Las estrategias de la gestión internacional: el conocimiento como componente clave para su clasificación. *Cuadernos de gestión*, 7(2), 29-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274320286002>
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista. (2014). Metodología de la Investigación (6th ed.). México, México: McGraw Hill.
- Koh, S. L., Demirbag, M., Bayraktar, E., Tatoglu, E., y Zaim, S. (2007). The impact of supply chain management practices on performance of SMEs. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 107, No. 1, pp. 103-124
- Llanusa-Ruiz, S. B., Rojo-Pérez, N., Caraballoso-Hernández, M., Capote-Mir, R., y Pérez-Piñero, J. (2005). Las tecnologías de información y comunicación y la gestión del conocimiento en el sector salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 31(3), 0-0.
- Martínez, W. F. R., y Pazos, J. R. C. (2019). Ecosistema de emprendimiento e innovación en Cauca, Colombia. Experiencia desde el Centro de Desarrollo Tecnológico CreaTIC. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 922-937.

- Marulanda, C., López, M., y López, F. (2016). La cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) de Colombia. *Información tecnológica*, 27(6), 03-10.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
- Mul, J., Mercado L., & Ojeda R. (2013). Propuesta de un instrumento para conocer actividades de gestión del conocimiento y los factores organizativos que la influyen. En XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- Pan, S. L., y Scarbrough, H. (1999). Knowledge management in practice: An exploratory case study. *Technology analysis & Strategic management*, 11(3), 359-374.
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., Rodríguez-Ponce, J. (2006) Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. Caracas, Venezuela: Interciencia, 31: 577-582.
- Pérez, D., y Dressler, M. (2007). Tecnologías de la información para la gestión del conocimiento. Pérez, Daniel; Dressler, Matthias." Tecnologías de la información para la gestión del conocimiento". *Intangible Capital*, enero-marzo de 2007, vol. 3, núm. 15, p. 31-59.
- Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2287463>
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Delgado, M., y Rodríguez-Ponce, J. (2010). Gestión del conocimiento, liderazgo, diseño e implementación de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18(3), 373-382.
- Rivera-Martínez, W. y Canay-Pazos, J.(2019). Ecosistema de emprendimiento e innovación en Cauca, Colombia. Experiencia desde el Centro de Desarrollo Tecnológico CreaTIC. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (87), Venezuela. (Pp.922–937).<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499018/html/index.html>

La gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen en un conglomerado empresarial de Durango México.

Saavedra, J. J. y Lacruz, D. V. Y. A. (2002). Gestión del conocimiento. Recuperado de <http://www.gestiondelconocimiento.com>,8.

Tortolero, R., Figueroa, E.G., & Villarreal, F.M. (2020). Modelo de regresión lineal múltiple de la gestión del conocimiento, con la cultura organizacional, el liderazgo y las tecnologías de la información y la comunicación, en trabajadores de una empresa de la Cd. de Durango, Durango, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 26(76), 266-284.

Valhondo, D. (2003). *Gestión del conocimiento: del mito a la realidad*. Ediciones Díaz de Santos.