



Cultura Organizacional y su incidencia en la gestión del conocimiento en el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos

Organizational culture and its impact on Knowledge management in the Governing Council of the Special Regime on Galapagos

María Fernanda Zambrano-Cedeño

Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López, Calceta, Ecuador

maria.zambranoce@espam.edu.ec

 <https://orcid.org/0009-0002-2435-1625>

Vania Kaina Zambrano-Guadamud

Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López, Calceta, Ecuador

vania.zambrano@espam.edu.ec

 <https://orcid.org/0009-0003-6406-517X>

José Iván Zambrano-Farias

Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López, Calceta, Ecuador

izambrano@espam.edu.ec

 <https://orcid.org/0000-0001-8181-0838>

Recepción: 01/12/2023 | Aceptación: 04/01/2024 | Publicación: 10/01/2024

Cómo citar (APA, séptima edición):

Zambrano-Cedeño, M. F., Zambrano-Guadamud, V. K. y Zambrano-Farias, J. I. (2024). Cultura Organizacional y su incidencia en la gestión del conocimiento en el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos. *INNOVA Research Journal*, 9(1), 89-106.

<https://doi.org/10.33890/innova.v9.n1.2024.2453>

Resumen

El desarrollo de este trabajo de investigación se realizó con el fin de encontrar la incidencia que existe entre la cultura organizacional y la gestión del conocimiento del Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos, para esto se realizó el levantamiento de información estableciendo una encuesta con preguntas previamente validadas y adaptadas a Rico y Ruiz (2021)

y Petrilli et al. (2022). Estos resultados fueron validados, para la cultura organizacional un 0,1910 que representa una fiabilidad inaceptable y muy baja, y para la gestión del conocimiento un 0,529 este valor se interpreta como una fiabilidad pobre. Luego con ayuda del Minitab se llevó a cabo la respectiva tabulación en la que señala que tiene una cultura organización media, es decir en un nivel resolutivo capaz de solventar los pequeños problemas básicos, en cuanto a la gestión del conocimiento se analizó un débil conocimiento en el entorno empresarial. Finalmente se realizó la correlación de Pearson para establecer la correlación entre ambas variables, dando como resultado una correlación mediana de 0,478, es decir una relación directa entre las variables de estudio confirmando la hipótesis planteada.

Palabras claves: cultura organizacional; gestión del conocimiento; correlación.

Abstract

The development of this research work was carried out in order to find the incidence that exists between the organizational culture and the knowledge management of the Governing Council of the Special Regime of Galapagos, for this the collection of information was carried out by establishing a survey with questions previously validated and adapted to Rico and Ruiz (2021) and Petrilli et al. (2022). These results were validated, for organizational culture a 0.1910 which represents unacceptable and extremely low reliability, and for knowledge management a 0.529 this value is interpreted as poor reliability. Then, with the help of Minitab, the respective tabulation was conducted in which it indicates that it has an average organizational culture, that is, at a resolution level capable of solving small basic problems. Regarding knowledge management, a weak knowledge was analyzed in the business environment. Finally, the Pearson correlation was performed to establish the correlation between both variables, resulting in a median correlation of 0.478, that is, a direct relationship between the study variables confirming the proposed hypothesis.

Keywords: organizational culture; knowledge management; correlation.

Introducción

El proceso de globalización y la competencia demandan que las empresas mejoren en cada de una de sus áreas lo cual se traduce en una eficiencia, optimización de recursos y una productividad sostenible en el tiempo. En esta misma línea, los procesos de mejora continua, aunque implican cambios menores fomentan el apoyo, la tolerancia y el aprendizaje dentro de las organizaciones. Este enfoque da paso a que las empresas se adaptarse fácilmente a los cambios del entorno e identifiquen oportunidades, además, promueve un ambiente donde los errores son vistos como oportunidades de crecimiento y aprendizaje incentivando la participación responsable para lograr altos estándares de eficiencia, eficacia, uso óptimo de recursos y sostenibilidad a largo plazo.

Hoy en día la cultura organizacional (CO) es considerada como un elemento de relevancia estratégica que define la identidad colectiva de las empresas, y es apreciada desde un punto de vista tradicional como un conjunto de sistema de valores, creencias, normas y prácticas compartidas dentro de las organizaciones (Yopan et al., 2020, Ascencio 2019 y Solarte 2019), que ayudan a promover la cohesión y el sentido de pertenencia en los miembros de las empresas. Por otro lado, Vascones et al., (2019) y Saavedra et al., (2021) coinciden en que la CO ayuda a los colaboradores a comprender como debe ser su comportamiento y conducta dentro de las organizaciones. En contraste con esto, De Souza y de Souza (2020) definen a la CO como la capacidad influir en el comportamiento de sus profesionales, en su accionar y en la formulación

de estrategias y planificación organizacional. Estas definiciones implican que la CO guía a la toma de decisiones y allí radica su importancia pues esas decisiones contribuirán al éxito de las empresas. Desde otra perspectiva de Pfeffer (2000 cómo se citó en Ascencio et al., 2019) la CO es considerada como “un sistema de control social que puede administrarse para mejorar el desempeño organizacional”. Así mismo Vargas et al., (2021) manifiesta que el éxito de las organizaciones basadas en conocimientos se sustenta en las bases que genera una buena CO positiva, por lo que se hace importante el análisis de los comportamientos de los individuos ante los procesos evolutivos a los que se enfrentan las empresas.

Torres et al., (2021) concluye su trabajo de investigación mencionando que la CO proporciona aspectos positivos mediante la adopción de una cultura fuerte y saludable de manera que esta influirá de manera positiva en los trabajadores dependiendo de su actitud. Por otra parte, Leyva et al., (2021) sostiene que una CO sólida se basa en el fortalecimiento de las competencias de los colaboradores, procesos de motivación e integración de los trabajadores. Una organización en donde los individuos se sientan identificados con la CO alcanzará mejores resultados por el desempeño de sus trabajadores. (Baque et al., 2023). En este sentido se destaca la importancia de la difusión de la CO mediante estrategias que fomenten la motivación y el compromiso en los trabajadores en donde juega un papel importante la comunicación abierta que es considerado por Quijano et al., (2019) como elemento clave en la CO para que la información sea transmitida oportunamente y la estructura organizacional sea claramente identificada.

Por otra parte, el conocimiento es considerado un recurso intangible clave para la subsistencia de las organizaciones, por ello es importante que sea gestionado de manera estructurada planificando su alcance. De esta manera la gestión del conocimiento (GC) es precisada como “la capacidad de administrar eficazmente los flujos del conocimiento para garantizar su acceso y reutilización permanente...” (Rincón 2017 y Antunes y Pinheiro 2020 como se citó en García et al., 2022); así mismo Urrego et al., (2021) indica que la misión de la GC es que el conocimiento y la información disponibles sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación y hacer posible la mejora de decisiones, por lo que se considera un generador de ventaja competitiva y de creación de valor. La GC busca una mejora en el desempeño de las organizaciones haciéndolas eficientes, eficaces e innovadoras. (Villasana et al., 2021 y Zhang, 2021). En este sentido la GC ayuda a ser competitivos mediante la creación de sinergias entre las capacidades y la creatividad de los miembros y es asociada con la toma de decisiones y procesos de aprendizaje (Esparza et al., 2020), de manera que se hace importante que las empresas contengan sistemas de GC puesto que, según Aviv et al., (2021) esta tiene un impacto positivo sustancial dentro de las organizaciones mejorando los procesos sostenibles. La transferencia de conocimiento es una actividad indispensable en la gestión del conocimiento de manera que Alba y Jiménez (2019) destacan el uso de la tecnología, el capital humano, la cultura organizacional y los procesos internos como procedimientos que pueden ser usados para la transferencia de conocimiento y que son fundamentales para la gestión de cualquier organización.

Investigaciones previas que relacionan ambas variables datan que la cultura organizacional si debiera influir en la gestión del conocimiento por cuanto este es un proceso colectivo que puede ayudar a la eliminación de barreras organizacionales y facilitar el proceso de gestión del conocimiento (Rodríguez et al., 2022). Es así como la gestión del conocimiento tiene por objetivo la generación de valor a través de los activos intangibles como el recurso humano que es gestionado

a partir de una cultura organizacional que permita la generación y difusión de conocimiento. De esta manera Gómez y Ortiz (2020) manifiestan que la GC requiere un cambio significativo en la cultura y los valores, las estructuras organizativas, las prácticas y los sistemas. Dentro del sector público la cultura organizacional y la gestión del conocimiento son elementos que han tomado fuerza para lograr una correcta administración pública mediante estrategias que ayuden a mejorar su desempeño. En este sentido Bacallao (2022) manifiesta que el gobierno tiene la labor de garantizar la correcta operación del pacto social y velar por el interés público sobre los intereses privados.

El Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos es el organismo rector de la provincia de Galápagos que está a cargo por un gobierno presidido por el presidente de la República, dicha institución por se encarga de la administración, la planificación, el ordenamiento territorial, seguridad ciudadana, el manejo de los recursos y la organización de las actividades que se realizan en la provincia de Galápagos. (Consejo Nacional de Competencias, 2023). Esta institución presenta un débil sistema de gobernanza que se deriva en el incumplimiento de competencias y atribuciones institucionales establecidas en el Régimen Especial, así como reducidas capacidades de personal y estructuras organizacionales (Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos, 2023) esta problemática no permite que exista una continuación en los proyectos y estrategias públicas, sobre todo de producción, generando el desconocimiento de los protocolos establecidos, un ejemplo de ello es la rápida rotación del personal dentro de la organización y la falta de traspaso de conocimiento de un trabajador que sale de un puesto de trabajo a un trabajador que ingresa a ocupar dicha vacante. Por otra parte, la falta de conocimientos y cultura organizacional es un problema que engloba dicha provincia, por esta razón el problema se ve maximizado dado a falta de universidades públicas que les permita a los estudiantes tener accesos y conocimientos tecnológicos más avanzados, formaciones técnicas más especializadas.

Dada esta situación el objetivo de la presente investigación es evaluar la cultura organizacional y su incidencia en la gestión del conocimiento del Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos (CGREG) para la contribución a la estrategia de planificación organizacional con el fin de dar respuesta a la hipótesis planteada: la cultura organizacional incide en la gestión del conocimiento en el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos. Para ello se analizaron ambas variables para la determinación de los riesgos y oportunidades de estas y posteriormente se determinó la correlación entre la CO y la GC en la organización para la verificación de la influencia de las variables en estudio siendo la idea a defender La cultura organizacional incide en la gestión del conocimiento del Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos.

Metodología

La presente investigación se basó en el estudio de casos específicos en el Consejo de Gobierno de Galápagos en donde se aplicó una encuesta a 9 trabajadores. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo puesto que se buscó comprobar la hipótesis planteada. La investigación es no experimental transeccional ya que se aplicó en momento dado, el alcance es correlacional dado que busca medir la correlación entre cultura organizacional y la gestión del conocimiento en el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos. Para el levantamiento de información se utilizó una encuesta con preguntas previamente validadas: para la evaluación de la cultura

organizacional se usó el modelo propuesto por Petrilli et al., (2022) que contempla las dimensiones planeación, liderazgo y bienestar y para la evaluación y para la evaluación de la gestión del conocimiento se usó el instrumento propuesto por Rico y Ruíz (2021) que contiene las dimensiones de visión, misión, ética, comunicación, gestión del conocimiento, formación, equidad laboral, economía sostenible, inclusión y cuidado del ecosistema.

Para evaluar la CO se aplicaron 10 preguntas con una escala de Likert del 1 al 5 en donde 1 representaba un nivel bajo, 2 un nivel medianamente bajo, 3 un nivel medio, 4 un nivel medianamente alto y 5 un nivel alto basando su nivel de desempeño en la taxonomía asociativa conformada por niveles: preformal, receptivo, resolutivo, autónomo y estratégico. De la misma manera para la evaluación de la gestión del conocimiento se aplicó un total de 34 preguntas usando una escala de Likert de del 1 al 5 donde 1 representaba un totalmente en desacuerdo, 2 parcialmente en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 parcialmente de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo y se basa en el modelo de conocimiento CESI que propone los niveles: socialización, exteriorización, combinación e interiorización.

El análisis estadístico de los datos se realizó por medio del programa Minitab, en cuanto a la variable cultura organizacional se obtuvo una normalidad mayor a 0,100 por lo tanto la distribución de datos es normal, para la variable gestión del conocimiento se obtuvo una normalidad de 0,050 mostrando que no existe una distribución normal. Para la evaluación de consistencia interna de los datos se usó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultados para la cultura organizacional un 0,1910 que representa una confiabilidad inaceptable y muy débil, y para la gestión del conocimiento 0,529 valor que se interpreta como una confiabilidad pobre, y se objetivo una correlación de Pearson de 0,478 indicando una correlación intermedia entre las variables cultura organizacional y gestión del conocimiento.

Resultados

Una vez obtenidos los datos por cada pregunta aplicada en el instrumento de evaluación se procedió a realizar un análisis a profundidad mediante el software Minitab. Para el indicador visión correspondiente a la dimensión planeación de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

Indicador: Visión

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
3,556	0,726	3	5	Resolutivo

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta al indicador visión se evidencia una media promedio de 3,556 es decir un rango medio de percepción con respecto a la planeación con un nivel de desempeño resolutivo

lo cual indica que la organización debe emplear acciones, prácticas y políticas sostenibles que ayuden al desarrollo y la mejora de calidad de vida de la población mediante la generación de plazas de empleo con salarios justos con sitios de trabajo en condiciones seguras, así como el fomento de la innovación, investigación, producción e inversiones. Así mismo se puede aportar a la calidad de vida de las personas mediante programas de educación, capacitación, salud e inclusión laboral y promoviendo la conservación ambiental.

Para el indicador misión correspondiente a la dimensión planeación de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

Indicador: Misión

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
3,444	0,726	3	5	<i>Resolutivo</i>

Fuente: Elaboración propia

En relación con el indicador misión se evidenció una media de 3,444 que indica un rango “medio” de respuesta con un nivel de desempeño resolutivo por lo cual se deduce que el Consejo de Gobierno procura medianamente hacer un óptimo uso de los recursos que dispone con enfoque holístico en la protección del medio ambiente, así como en ofrecer un servicio de calidad con el objetivo del bien común todos los integrantes de la organización.

Para el indicador ética correspondiente a la dimensión liderazgo de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

Indicador: Ética

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
3,444	1,130	2	5	<i>Resolutivo</i>

Fuente: Elaboración propia

En el indicador ética, se evidenció una media de 3,444 que refleja un rango “medio” con un nivel de desempeño resolutivo lo cual hace referencia a que dentro de la organización se realizan ciertas acciones que ayudan a lograr un comportamiento ético a través del fortalecimiento de los valores organizacionales con la finalidad de que todos los miembros de la organización tengan una actuación para el cuidado personal, trato digno a las personas hacia el interior como el exterior de la empresa y en la protección del medio ambiente en toda su actividad gubernamental, de esta manera, para lograr el fortalecimiento de los valores dentro de la organización es indispensable contar con un liderazgo avanzado que busque formas de reforzar la identidad corporativa basada

en valores para un óptimo desarrollo de la CO en beneficio de todos sus integrantes. (Carrero, 2019).

Para el indicador comunicación correspondiente a la dimensión liderazgo de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4

Indicador: Comunicación

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
2,667	1,225	1	5	<i>Receptivo</i>

Fuente: Elaboración propia

El indicador comunicación reflejó una media de 2,667 que indica un nivel “medianamente bajo” con un nivel de desempeño resolutivo que hace alusión a que la información no fluye de acuerdo con lo planeado y que en consecuencia hace que los trabajadores no cuenten con información necesaria para la cooperación efectiva en las actividades de organización obstaculizando la optimización de procesos y al trabajo colaborativo dentro del CGREG. De esta manera se destaca la importancia de una comunicación interna eficaz puesto que ayuda a un desempeño laboral alto. (Castro et al., 2023).

Para el indicador gestión del conocimiento correspondiente a la dimensión liderazgo de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5

Indicador: Gestión del conocimiento

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
3,111	1,054	2	5	<i>Resolutivo</i>

Fuente: Elaboración propia

El indicador de gestión del conocimiento evidencia una media de 3,111 que indica un rango de respuesta “Medio” con un nivel de desempeño resolutivo evidenciando un nivel aceptable en cuanto a cómo se gestiona el conocimiento dentro del Consejo de Gobierno para afrontar y resolver desafíos del contexto en el que opera. La adecuada GC también puede promover una toma de decisiones más informada y una mejora continua en las operaciones y políticas gubernamentales y dado que el conocimiento se basa en experiencias, lecciones aprendidas, mejores prácticas y soluciones aplicadas con anterioridad se hace importante su documentación ya que su fácil acceso puede aportar en la resolución de problemas de manera rápida.

Para el indicador formación correspondiente a la dimensión liderazgo de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 6

Indicador: Formación

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
2,889	0,782	2	4	<i>Receptivo</i>

Fuente: Elaboración propia

En relación con el indicador formación se evidencia que el valor de la media es de 2,889 que indica un rango “medianamente bajo” con un nivel de desempeño receptivo en relación con la estructura del cuestionario con lo cual se deduce que escases de programas liderados por la organización para la formación, capacitación y desarrollo personal. En este sentido la falta de programas de capacitación puede incurrir en el estancamiento del personal, falta de actualización, así como la reducción en la calidad de trabajo y dado que la empresa se encuentra en un nivel receptivo un análisis detallado de estos aspectos puede revelar áreas específicas que requieren más atención o mejora para fortalecer el enfoque en el desarrollo de los empleados.

Para el indicador equidad laboral correspondiente a la dimensión bienestar de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 7

Indicador: Equidad Laboral

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
2,556	0,726	1	3	<i>Receptivo</i>

Fuente: Elaboración propia

El indicador equidad laboral evidencia una media de 2,556 que representa un nivel de respuesta “medianamente bajo” con un nivel de desempeño receptivo sugiere apertura a la mejora y al cambio en cuanto al dominio con respecto a los sueldos justos y equitativos en el CGREG puesto la percepción de equidad salarial puede influir de manera significativa en el bienestar, compromiso y compromiso de los empleados.

Para el indicador economía sostenible correspondiente a la dimensión bienestar de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 8

Indicador: Economía Sostenible

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
3,222	0,833	2	5	<i>Resolutivo</i>

Fuente: Elaboración propia

En el indicador economía sostenible, la media es de 3,222 que indica una percepción de respuesta intermedia con un nivel de desempeño resolutivo lo cual sugiere que el CGREG implementan ciertas estrategias que le permitan disminuir su impacto ambiental por sus actividades diarias y de esta manera fomentar el desarrollo sostenible a largo plazo procurando que los recursos sean utilizados de manera responsable y se conserven para generaciones futuras.

Para el indicador inclusión correspondiente a la dimensión bienestar de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 9

Indicador: Inclusión

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
3,333	0,866	2	5	<i>Resolutivo</i>

Fuente: Elaboración propia

En relación con el indicador inclusión se evidencia una media de 3,333 mostrando un nivel de percepción “medio” con un nivel de desempeño resolutivo a partir del cual se infiere que el CGREG si oferta espacios laborales para todas las personas sin importar edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, situación económica u otra condición de manera que ofrecer espacios de trabajo inclusivos ayuda a la organización a tener acceso a talento diverso, una mayor innovación y a mejorar su imagen y reputación.

Para el indicador cuidado del ecosistema correspondiente a la dimensión bienestar de cultura organizacional se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 10

Indicador: Cuidado del Ecosistema

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de desempeño
3,000	0,707	2	4	<i>Resolutivo</i>

Fuente: Elaboración propia

En relación con el indicador cuidado del ecosistema se evidencia una media de 3 mostrando un nivel de percepción “medio” con un nivel de desempeño resolutivo que sugiere que la entidad participa regularmente en programas para la prevención del deterioro, el manejo y la restauración de áreas naturales, así como en acciones para la protección y perseveración del ecosistema único de la región.

Para la fase socialización correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 11

Fase: Socialización

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
2,556	0,880	2	4	<i>Inicial</i>

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el indicador de socialización del CEGREG, se pudo evidenciar una media total de 2, 556, encontrándose en un nivel de madurez inicial puesto que está en una escala de “parcialmente desacuerdo”, es decir con poca o ninguna intención de rango lo cual evidencia la falta de estrategias de inducción y actualización de información, así como el fomento el aprendizaje colaborativo ofreciendo espacios donde los empleados puedan compartir conocimiento.

Para la fase exteriorización correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 12

Fase: Exteriorización

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
2,556	0,924	2	4	<i>Inicial</i>

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la fase exteriorización se pudo identificar una media de 2,556 con un rango de respuesta “parcialmente desacuerdo” lo cual indica un nivel de madurez inicial que denota poca intención en cuanto a la documentación y activa participación de los miembros en la creación de conocimiento. En este sentido se destaca la importancia de la documentación del conocimiento y la mejorar los procesos tomando en consideración a los empleados y teniendo enfoque hacia al cliente.

Para la fase combinación correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 13

Fase: Combinación

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
2,762	0,832	2	4	<i>Inicial</i>

Fuente: Elaboración propia

En relación con la fase combinación se aprecia una media de 2,762 lo cual refleja un rango de respuesta “parcialmente en desacuerdo” con un nivel de madurez inicial que indica un nivel bajo por parte del CGREG sugiriendo la mejora en varios aspectos relacionados con la GC como la comunicación interna, la colaboración entre equipos y análisis de datos que ayuden a la elaboración de procesos formales que ayuden a la combinación de conocimientos y de esta manera guiar a la organización hacia una gestión del conocimiento orientada a la mejora continua.

Para la fase interiorización correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 14

Fase: Interiorización

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
2,352	0,709	2	4	<i>Inicial</i>

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a la fase de interiorización, la media total da como resultado 2,352, con un nivel de madurez inicial que corresponde al “parcialmente en desacuerdo” con poca intención de rango. Esta fase representa a la comunicación entre las personas, en niveles de conocimiento implícito equivalentes (Salas, 2020), de acuerdo con el resultado se evidencia un nivel poco desarrollado en los procesos de aprendizaje de la organización en respuesta a la condición fundamental para el crecimiento y desarrollo de la empresa.

Para el facilitador intención correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 15

Facilitador: Intención

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
2,629	0,922	2	4	<i>Inicial</i>

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al facilitador de intención, la media total de 2,629, y un nivel de madurez inicial correspondiente a un “parcialmente desacuerdo” con poca o ninguna intención de rango demostrando falencias en los procesos formales, Es importante destacar la importancia de alinear los valores con la creación de nuevos conocimientos, crear una cultura organizacional que fomente el intercambio de información y la comprensión detallada por parte de la gerencia de las necesidades de conocimiento de los empleados puesto que el trabajo en estas áreas permitirá a las empresas lograr avances significativos en una gestión del conocimiento más eficaz.

Para el facilitador autonomía correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 16

Facilitador: Autonomía

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
3,111	1,135	2	5	<i>Establecido</i>

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta al facilitador de autonomía, la media total de 3,111 que corresponde a una escala de respuesta “mediana” con un nivel de madurez establecido con una descripción de intención en donde existen directrices que incluyen políticas y prácticas que promueven la autonomía responsable en el trabajo y que proporcionen a los directivos una comprensión plena de las capacidades y habilidades de su equipo.

Para el facilitador redundancia correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 17

Facilitador: Redundancia

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
2,481	0,777	2	4	<i>Inicial</i>

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta al facilitador de redundancia, la media total de 2,481, teniendo un nivel de madurez inicial que es correspondiente a “parcialmente en desacuerdo” que denota poca intención en cuanto a estrategias que fomenten equipos multidisciplinarios, aumento de la eficacia en los medios de comunicación interna y promover la rotación de empleados entre procesos lo cual puede ayudar al fortalecimiento, la colaboración y el conocimiento organizacional en este nivel de madurez.

Para el facilitador fluctuación y caos creativo correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 18

Facilitador: Fluctuación y caos creativo

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
3	0,855	2	5	<i>Establecido</i>

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta al indicador de fluctuación y caos creativo, la media total es de 3 indicando un grado de respuesta imparcial con un nivel de madurez establecido demostrando la existencia de directrices que impulsen la innovación y la renovación de procesos y la utilización de sistema de gestión para ampliar su conocimiento.

Para el facilitador variedad de requisitos correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 19

Facilitador: Variedad de requisitos

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
2,444	0,829	2	4	<i>Inicial</i>

Fuente: Elaboración propia

En el indicador de variedad de requisitos, con una media total de 2,444 indicando un nivel de respuesta de “parcialmente en desacuerdo” con un nivel de madurez inicial denotando una poca intención en relación a la implementación de sistemas de gestión para ampliar el conocimiento y fomentar una cultura que promueva la innovación al cambio, dichos aspectos son clave en el fortalecimiento de la capacidad de la empresa en la adaptación, mejora y transformación sus procesos y servicios para pasar a un siguiente nivel de madurez.

Para el facilitador estilo de dirección correspondiente a la gestión del conocimiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 20

Facilitador: Estilo de dirección

Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo	Nivel de madurez
2,556	1,014	2,000	5	Inicial

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, al facilitador de estilo de dirección, con una media total de 2,556 indicando un nivel de respuesta “parcialmente en desacuerdo” con un nivel de madurez inicial con poca intención en que denota que el nivel de liderazgo bajo que puede incurrir en que la empresa no este correctamente dirigida.

Correlación entre cultura organizacional y gestión del conocimiento

En cuanto al análisis correlacional realizado entre cultura organizacional y gestión del conocimiento se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,478, este dato denota una fuerza de relación directa entre las variables de estudio confirmando la hipótesis planteada lo cual demuestra que una cultura fuerte con enfoque al aprendizaje y la colaboración puede estimular y respaldar eficazmente prácticas de gestión del conocimiento dentro del CGREG. No obstante, el estudio también evidenció la existencia de poca relación en algunos indicadores de ambas variables que se ve enfatizado por la falta de estrategias que ayuden a su fomento y desarrollo. Por tal razón, para mejorar la relación entre la cultura organizacional y la gestión del conocimiento, la organización puede considerar implementar programas de capacitación, crear incentivos para compartir conocimientos, mejorar la comunicación interna y promover una mentalidad de aprendizaje continuo. Además, también es importante que los gerentes apoyen activamente la gestión de la información y modelen un comportamiento que promueva la colaboración y el intercambio de información.

Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo principal medir el grado de correlación existen entre la variable cultura organizacional y gestión del conocimiento en el Cojo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos para lo cual se aplicó una encuesta a trabajadores de dicha organización encontrando una fuerza de relación intermedia entre ambas, estos hallazgos se asemejan con la investigación realizada por Rodríguez et al., (2022) que indica que existen ciertas dimensiones de la cultura organizacional que influyen en la creación, intercambio y almacenamiento de conocimiento.

Con respecto a la cultura organizacional de manera general se obtuvo un nivel de respuesta “medio” a partir de lo cual se interpreta que el CGREG aplica ciertas estrategias que fomentan una cultura organizacional positiva que ayude a la identidad colectiva de la organización, de manera que los miembros van integrando en su práctica diaria aspectos de la CO como modo correcto de actuación dentro de la empresa. (Reyes y Moros, 2019). La CO constituye parte esencial de la naturaleza de la empresa por cuanto ayuda a la generación de ventajas competitivas a partir de la satisfacción laboral de los empleados y es definida como un elemento imperativo dado que incide en el buen funcionamiento y permanencia de las empresas. (Palafox et al., 2019).

Para la variable gestión del conocimiento se obtuvo un promedio general de respuesta medio, no obstante, es importante destacar la importancia que cumplen los líderes de las organizaciones en el refuerzo de las actividades de gestión del conocimiento y aporte en la mejora del desempeño en las empresas puesto representando mejores prácticas en las organizaciones actuales. (Correa et al., 2019). Hoy en día el conocimiento se ha concebido como el capital intangible para fomentar el desarrollo por lo cual la información además de almacenada, debe ser gestionada y puesta a disposición para apoyar la resolución de problemas, en este sentido los conocimientos y experiencias de los colaboradores se convierten en capital humano para la adecuada gestión del conocimiento que se ve reflejado en el capital humano que la conforma, la cultura del conocimiento, los procesos de desarrollo profesional, la estructura y evaluación de conocimientos de la entidad de sus miembros que promueve a una colaboración entre sus colaboradores. (Tasayco et al., 2023).

Conclusiones

En conclusión, luego de haber analizado los resultados de ambas variables, en cuanto a la cultura organizacional, se puede identificar que existe un conocimiento básico o débil, esto se refleja en una comunicación deficiente debido a la falta de valores y normas compartidas y una dirección clara en la organización, por otro lado, la falta de adaptabilidad y resiliencia a los cambios hacen que la empresa este lejana a evolucionar y prosperar en entornos empresariales dinámicos.

Por otra parte, la gestión del conocimiento muestra un interés de conocimiento débil, puesto que la falta de conocimientos a los trabajadores de la organización repercute en su capacidad para innovar, aprender y adaptarse al entorno empresarial cambiante, la falta de liderazgo y motivación hace que los trabajadores perciban que no se valora ni gestiona su conocimiento de manera adecuada, de la misma manera, la falta de acceso a información relevante en el momento adecuado, dificulta la toma de decisiones informadas.

Por último, la correlación de ambas variables es intermedia, esto denota que la organización tiene estas dos variables en un rango ni muy fuerte ni muy débil, lo que significa que aún falta la gestión del conocimiento que permita a la organización evolucionar, llevando a cabo valores y una dirección con liderazgo eficiente dentro de la empresa.

Referencias

- Alba, Herrera, J. A & Jiménez, O. M. (2019). Estrategias para la gestión del conocimiento de acuerdo con los requisitos NTC-ISO 30401:2019, *Signos de Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2), 1-36. <https://doi.org/10.15332/24631140.6672>
- Ascencio-Cristóbal, L., Fábregas-Rodado, C., & Carmona-Campo, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 79–103. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Aviv, I., Hadar, I & Levy, M. (2021). Knowledge management infrastructure framework for enhancing knowledge-intensive business processes. *Sustainability*, 13(20). <https://doi.org/10.3390/su132011387>
- Bacallao Bacallao, J. L. (2022). Gestión del conocimiento en demografía y epidemiología en tiempos de pandemia: experiencias en un municipio cubano. *Revue Internationale Animation, Territoires Et Pratiques Socioculturelles*, (22). <https://doi.org/10.55765/atps.i22.1539>
- Baque Villanueva, L. K., Álvarez Gómez, L. K., & Izquierdo Morán, A. M. (2023). Estrategias para el fomento de la Cultura Organizacional en empresas situadas en el Cantón Quevedo. *Revista Conrado*, 19(94), 472-480. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3372>
- Carrero Morales, Y. B. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo Avanzada. *Revista Scientific*. 4(4). 347-366. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Castro Castro, R. M., Escudero Vílche, F. E., y Salazar Llenera, S, L, (2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 908-927. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4446
- Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos. [CGREG] (2021). Plan Galápagos 2030 [Archivo PDF]. <https://unidosporgalapagos.com/2020/12/17/example-post/>
- Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos. [CGREG] (2023). La institución. <https://www.gobiernogalapagos.gob.ec/la-institucion/>
- Correa-Díaz, Ana María, Benjumea-Arias, Martha, & Valencia-Arias, Alejandro. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Esparza-García, I. G., Sánchez-Guerrero, M., Clark-Mendevíl, Y., Olachea-Parra, L. F., & Velasco-Cepeda, R. I. (2020). Relación de la gestión del conocimiento y la competitividad en empresas de servicios. *Revista Espacios*. 41(43). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/20414312.html>
- García-Méndez, S., Gutiérrez, J. C., & Garavito Hernández, Y. (2022). Gestión del conocimiento en el sector hotelero: una revisión de literatura. *Criterio Libre*, 19(34), 95–112. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2021v19n34.6934>
- Gómez, O. Y. A., & Ortiz, O. L. O. (Eds.). (2020). Front Matter. In *Innovación educativa y gestión del conocimiento* (1st ed., pp. 1–6). Ediciones USTA. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1kmj7nv.1>
- Leyva Cordero, O., Baltonado García, G & Hernández Paz, A. A. (2021). la cultura organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad de instituciones de educación superior de México y Nicaragua. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (Ed). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2764>

- Palafox Soto, María Olivia, Ochoa Jiménez, Sergio, & Jacobo Hernández, Carlos Armando. (2019). >La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- 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://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.659
- Quijano García, R. A., Argüelles Ma, L. Alfredo., Magaña Medina, D. E., y Aguilar-Morales, N. (2019). Cultura Organizacional Y Liderazgo Bajo La Percepción Gerencial En Mipymes Del Sector Hotelero Sector Hotelero). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 12 (2) p. 55-66. <https://ssrn.com/abstract=3463260>
- Reyes Hernández, Javier, & Moros Fernández, Helena. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es.
- Rico García, J y Ruiz Deiva, L. (2022). *Instrumento para evaluar el nivel de madurez de la gestión del conocimiento en las pymes de Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomás-INCOTEC]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/42655>
- Rodríguez, E., Pedraja, L., Muñoz, C., & Araneda, C. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 30(2). <http://doi.org/10.4067/S0718-33052022000200266>
- Saavedra Carrasco, L. A., Saavedra Carrasco, J. G., & Saavedra Carrasco, J. M. (2021). Cultura organizacional y herramientas de medición: una aproximación teórica. *Revista Conrado*, 17(82), 171-177. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1945>
- Salas Granado., F, A. (2020). Gestión del conocimiento a través del modelo de socialización, exteriorización, combinación e interiorización (SECI): En las bibliotecas de la Universidad Nacional Abierta Centro Local Falcón. *Revista Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC*. 3(1). <https://doi.org/10.33264/rpa.202001-04>
- Solarte Solarte, C., Solarte Solarte, M., & Barahona Vinasco, J. (2019). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contaduría Y Administración*, 65(1), e149. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>
- Souza, Milena de Jesús, & Souza, Charleston Sperandio (2020). A CULTURA ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM O DESEMPENHO DAS EMPRESAS. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, 1(1), ISSN 2178-6925, <https://doi.org/10.17648/2178-6925-v1-2020-1>
- Tasayco-Jala, A. A., Rojas-Gutiérrez, W. J., y Rouillon-Apagueño, J. R. F. (2023). Gestión del conocimiento en organizaciones 4.0. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 278-294. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.513>
- Torres Merlo, O. X., Uvidia Ramírez, K. M & Carapas Revelo, A. E. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- Urrego-Estrada, G A, Gutiérrez-Ossa, J A, & Jurado-Zambrano, D A. (2021). Gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior para la apropiación social del

- conocimiento. *Pensamiento y Acción*, (31), 27–51.
<https://doi.org/10.19053/01201190.n31.2021.12492>
- Vargas Villacorta, J. C., Barrutia Araujo, L. E., Ruiz-Camus, C. E., Moncada Horna, J. F., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1546-1561.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.369
- Vásconez Samaniego, V., Vásconez Vásconez, H., Guerrero Chávez, F., & Neira Altamirano, L. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 550-562.
<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>
- Villasana Arreguín, L. M, Hernández García, P., & Ramírez Flores, E. (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>
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Zhang, B.; Comité, U.; Yucel, AG; Liu, X.; Khan, MA; Husain, S.; Sial, MS; Popp, J.; Oláh, J. (2021). Unleashing the importance of TQM and knowledge management for organizational sustainability in the age of circular economy. *Sustainability*, 13(20).
<https://doi.org/10.3390/su132011514>