

La cultura organizacional y su relación con la capacidad de absorción del conocimiento en una integradora de manzanas de Durango, México

Organizational culture and its relationship with the capacity to absorb knowledge in an apple integrator in Durango, Mexico

Flor de María Rodríguez-Valles¹, Rosalío Tortolero-Portugal¹, María Brenda González-Herrera¹, Sergio Arreola-Gurrola¹

¹Universidad Juárez del Estado de Durango, Facultad de Economía, Contaduría y Administración. Durango, México.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la capacidad de absorción del conocimiento en una integradora regional de producción de manzana de Durango México. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Fue de corte transversal y presentó un alcance descriptivo y correlacional. La información se recolectó a través de la encuesta, conformada por 42 ítems distribuidos en seis dimensiones para la variable cultura organizacional y cuatro dimensiones para la variable capacidad de absorción del conocimiento y se aplicó a una muestra por conveniencia de 30 fruticultores en el mes de octubre del año 2022. Los resultados muestran que la cultura organizacional presenta una correlación estadísticamente significativa con la capacidad de absorción del conocimiento de =0.914 y que la dimensión criterios de éxito, es la dimensión de la cultura organizacional con mayor correlación con la capacidad de absorción del conocimiento. Se concluye que la integradora de manzanas debe valorar que la presencia de una buena cultura organizacional entre sus miembros generará un impacto positivo en los procesos de adquisición, asimilación, pero, sobre todo, en la capacidad de absorción del conocimiento para el éxito de la organización.

Palabras clave: Cultura organizacional; organización; gestión; conocimiento; correlación; encuesta

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between organizational culture and knowledge absorption capacity in a regional apple production integrator in Durango, Mexico. The study had a quantitative approach and a non-experimental design. It was cross-sectional and presented a descriptive and correlational scope. The information was collected through a survey, made up of 42 items distributed in six dimensions for the organizational culture variable and four dimensions for the knowledge absorption capacity variable. It was applied to a convenience sample of 30 fruit growers in October 2022. The results show that organizational culture has a statistically significant correlation with knowledge absorption capacity of =0.914 and that the success criteria dimension is the organizational culture dimension with the highest correlation with knowledge absorption capacity. It is concluded that the apple integrator must consider that the presence of a good organizational culture among its members will generate a positive impact on the acquisition and assimilation processes, but above all, on the capacity to absorb knowledge for the success of the organization.

Keywords: Organizational culture; organization; management; knowledge; correlation; survey

Cómo citar/How to cite:

Rodríguez-Valles, F. de M., Tortolero-Portugal, R., González-Herrera, M. B., y Arreola-Gurrola, S. (2025). La cultura organizacional y su relación con la capacidad de absorción del conocimiento en una integradora de manzanas de Durango, México. *Revista científica en ciencias sociales*, 7, e701115. [10.53732/rccsociales/e70115](https://doi.org/10.53732/rccsociales/e70115)

Editor Responsable:

Chap Kau Kwan Chung 
Universidad del Pacífico. Dirección de Investigación. Asunción, Paraguay
Email: wendy.kwan@upacifico.edu.py

Revisores

Myrna Ruiz Díaz 
Universidad del Pacífico. Dirección de Investigación. Asunción, Paraguay
Email: myrna.ruizdiaz@upacifico.edu.py

Hernán Suty

Universidad Americana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Asunción, Paraguay

Email: her_su@hotmail.com

Fecha de recepción: 24/09/2024

Fecha de revisión: 20/10/2024

Fecha de aceptación: 20/05/2025

Autor correspondiente:

Rosalío Tortolero-Portugal
E-mail: rosalio.tortolero@ujed.mx



INTRODUCCIÓN

Las organizaciones tienen una gran influencia en la vida de las personas, da forma a cómo viven, como se alimentan y visten, además, tienen impacto en su sistema de valores, sus expectativas y convicciones (Chiavenato, 2011). Sin embargo, el ser humano presenta la incapacidad de mantenerse como un ser un individual y ajeno a los demás, por lo cual surgen las organizaciones, representadas por la coordinación de esfuerzos de dos o más personas para alcanzar un objetivo común en un momento determinado (Hernández y Rodríguez, 2011). En este sentido, el éxito de las organizaciones dependerá de la destreza de sus trabajadores para comprender que la información y el conocimiento son elementos indispensables para generar y mantener la ventaja competitiva, es decir, desarrollar una gestión del conocimiento permitirá un aprendizaje que va de la mano del mejoramiento de las aptitudes individuales para una mejor adaptación a los cambios actuales. De acuerdo con Hernández (2016) el conocimiento se reconoce como un valor económico, es renovable, además, su valor se regenera y crece cuando se comparte, por lo cual, las organizaciones deben generar en sus equipos de trabajo una capacidad de aprendizaje o capacidad de absorción del conocimiento (Arocas, 2017).

Poner en práctica la gestión del conocimiento, involucra una serie de acciones que, al realizarlas de manera continua, mejoran el desempeño y la competitividad de las organizaciones, debido a que el conocimiento, es una fuente de poder y confirma que quien lo posee, tiene más posibilidades de éxito que sus competidores en la tan llamada sociedad de la información y conocimiento (Druker y Maciariello, 2008). Gestionar el conocimiento dentro de la organización, representa una fortaleza para las empresas, ya que de acuerdo con Rivas-Tovar (2002) las ventajas competitivas ya no se encuentran en los activos fijos, sino en el conocimiento que se adquiere y desarrolla la organización. Es por ello, que la capacidad de absorción del conocimiento según Cohen y Levinthal (1990) es la capacidad para aprender conocimiento externo a través de los procesos de identificación, asimilación y explotación del mismo y representa una parte importante de la habilidad de una organización para crear conocimiento nuevo o diferente a la base de conocimiento ya existente. En este sentido, Zahra y George (2002) asocian a la capacidad de absorción como el conjunto de rutinas organizativas y procesos estratégicos por los que las empresas pueden adquirir, asimilar, transformar y explotar conocimiento con el objetivo de crear una capacidad organizativa dinámica orientada a lograr una ventaja competitiva, a través del desarrollo de otras capacidades organizativas como de distribución, *marketing* y de producción, además de generar un cambio estratégico y de flexibilidad.

Por su parte, Schein (2010) hace referencia a la importancia que tiene el factor humano en la cultura organizacional, manifestando que las personas son quienes interactúan con otras personas dentro y fuera de las organizaciones, desarrollando habilidades, estableciendo relaciones, adquiriendo conocimiento y creando valores que fortalecen la cultura de la organización donde se desempeñan. A su vez, Tortolero-Portugal et al., (2020) señalan que un cambio positivo en la cultura organizacional produce un cambio significativo en la gestión del conocimiento, es decir, mientras exista una mejor cultura organizacional en la empresa, los trabajadores tendrán un mejor proceso de adquisición, absorción, transferencia y protección del conocimiento. De acuerdo con De Long y Fahey (2000) la cultura organizacional presenta una fuerte relación con las actividades de gestión del conocimiento,

tiene una función catalizadora que incide y fomenta la creación, la transferencia, la socialización y el uso del conocimiento. En este sentido, Janz y Prasarnphanich (2003) manifiestan que la cultura organizacional determina en gran medida la gestión del conocimiento, debido a que los valores, las creencias y los sistemas de trabajo conforman la cultura de la empresa, factores determinantes para que el conocimiento se pueda gestionar. Contar con un ambiente de trabajo dinámico facilita y fomenta las actividades de gestión del conocimiento, ya que, permite compartir valores, normas y supuestos que tienden a la efectividad organizacional (Rodrigues, 2010). Así mismo, Máynez-Guaderrama et al., (2012) señalan que la cultura organizacional no solo incide en la capacidad de absorción, sino también, en la transferencia de conocimiento dentro de las organizaciones, convirtiéndose en una variable clave para facilitar los esfuerzos en la gestión del conocimiento y alcanzar los objetivos organizacionales ya que la transferencia de conocimiento brinda un soporte a la innovación y mantiene las ventajas competitivas.

De aquí surgió el interés de llevar a cabo la presente investigación, la cual tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la capacidad de absorción del conocimiento percibido por los miembros-socios más activos dentro de la integradora de manzanas ubicada en el estado de Durango México, que al ser una empresa enfocada al desarrollo de las actividades frutícolas, a la promoción y comercialización de los productos y a la elaboración de productos derivados de la producción de manzana promueve actividades de investigación.

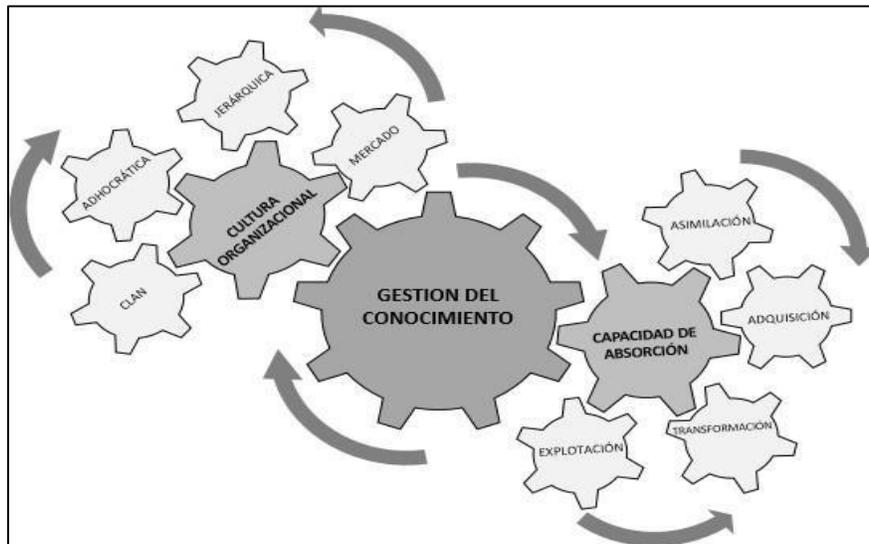
METODOLOGÍA

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y presentó un alcance descriptivo y correlacional. De un total de 46 fruticultores, se realizó una recopilación de datos a partir de una muestra de 30, seleccionada mediante un muestreo por conveniencia. Además, los criterios de inclusión se centraron en los socios activos y con disposición a participar en las actividades de la integradora.

Se llevó a cabo una investigación que utilizó encuestas compuestas por 42 ítems, organizados en dos variables principales: la cultura organizacional y la capacidad de absorción del conocimiento. La cultura organizacional, como variable independiente, se evaluó mediante el modelo OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) propuesto por Cameron y Quinn (1999), que incluye 24 ítems distribuidos en seis dimensiones: características dominantes, administración de empleados, amalgama organizacional, liderazgo organizacional, énfasis estratégico y criterios de éxito, con cuatro ítems en cada dimensión. Por otro lado, la capacidad de absorción del conocimiento, como variable dependiente, se midió a través de un instrumento diseñado específicamente para este propósito, que consta de 18 ítems organizados en cuatro dimensiones: adquisición (4 ítems), asimilación (6 ítems), transformación (5 ítems) y explotación del conocimiento (3 ítems). Este instrumento se basa en el trabajo de Carrasco-Escalante y León-Balderrama (2017) en colaboración con el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C., y tiene como objetivo evaluar la capacidad de la organización para detectar, generar, capturar, codificar, transferir y utilizar el conocimiento. Todos los ítems se evaluaron utilizando una escala Likert de 5 puntos, que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). Las encuestas se aplicaron en octubre de 2022 en Durango, México y cabe señalar, que la información fue

recolectada, de acuerdo con los tiempos indicados por el consejo de administración de la integradora de manzanas y la normativa de confidencialidad de datos de los socios encuestados. El procesamiento de los datos se realizó a través del SPSS v26. Se obtuvo el análisis de confiabilidad del instrumento a través del coeficiente de Alpha de Cronbach y se utilizó la estadística descriptiva para mostrar las principales características del sujeto de estudio. Además, se halló el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para conocer la relación de las variables, el cual es un método no paramétrico, comúnmente utilizado en las ciencias sociales que determina la dependencia o independencia de dos variables aleatorias y que de acuerdo con Mondragón (2014) se cuantifica desde -1.0 hasta +1.0. De acuerdo con el planteamiento metodológico descrito, las variables estudiadas establecen un modelo hipotetizado de estudio, el cual se representa en la siguiente figura 1.

Figura 1. Modelo de relación de la cultura organizacional y la capacidad de absorción en la gestión del conocimiento organizacional



Fuente: Evaluación de la relación existente entre la cultura organizacional y la capacidad de absorción, en la gestión del conocimiento Rodríguez Valles (2020)

RESULTADOS

Después del procesamiento de datos, se determinó el coeficiente de confiabilidad, el cual obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.927, y que de acuerdo con Landero-Hernández y González-Ramírez (2006) mientras más cercano a 1 se encuentre el resultado es más confiable.

En la tabla 1, se observa la caracterización de las variables sociodemográficas, primeramente, se muestra las edades promedio de los socios activos de la integradora regional de producción de manzanas, se puede verificar que el rango de 61 años en adelante presenta el mayor porcentaje con un 46.7% representado por 14 socios, seguido por el rango de 51 a 60 años con un 36.7%, conformado por 11 socios y solamente 5 socios cuenta con una edad de 40 a 50 años. Estos resultados manifiestan, que cada vez más, las nuevas generaciones de las familias de fruticultores presentan menos interés por continuar con el legado de la actividad frutícola, debido a que no hay fruticultores menores a los 40 años de edad.

En relación con la escolaridad de los socios, la tabla 1 muestra que, el 36.7% de los fruticultores encuestados, cuentan con estudios profesionales y de posgrado, representados por 11 socios activos. En este sentido, se puede deducir que la propensión a la implementación de técnicas y herramientas administrativas está presente, latente y en la disposición de los integrantes de la organización. Así mismo, el 16.7% de los fruticultores cuentan con una carrera técnica, sin embargo, solo el 10 % de los encuestados cuentan con bachillerato o preparatoria terminada.

Cabe señalar, que el 36.6% representa la suma de la escolaridad de estudios básicos de los fruticultores, es decir solo cuentan con primaria y secundaria teniendo un contraste totalmente con el porcentaje que presenta estudios profesionales.

Por su parte, la misma tabla hace referencia al género de los fruticultores encuestados, donde se puede observar que casi en su totalidad con un 96.3% pertenecen al género masculino, siendo 29 hombres los socios activos y solo el 3.3 % pertenecen al género femenino, es decir, solo una mujer.

Es importante mencionar que la edad del huerto y las hectáreas planteadas se considera como la experiencia del fruticultor, estos datos, ponen en contexto y delimitan las actividades de la integración de los fruticultores y genera una perspectiva de acción para la organización. La tabla 1, muestra los años de experiencia de los encuestados, donde se puede observar que 27 socios es decir el 90 % de los fruticultores cuenta con más de 20 años de experiencia y el 10 % restante se encuentra en el rango de 10 a 20 años.

Respecto a la antigüedad de los huertos, se puede observar que la mayor antigüedad se encuentra en los años de 1981 al 2000, seguidos por los años de 1961 a 1980. Cabe señalar que del año 2001 en adelante no se ha incrementado en gran medida el cultivo en nuevos huertos, el crecimiento ha sido solo en 10%.

Por su parte, las hectáreas plantadas para la cosecha de manzana, son de gran importancia en la productividad de una huerta, ya que en la misma extensión de tierra deberá haber ambas variedades de mesa y polinizantes, siendo la principal variedad para la manzana de mesa la Red Delicious y en la variedad polinizante la variedad Winter Banana, necesaria para que el proceso de polinización cruzada, sea adecuado para garantizar una abundante floración y buena actividad de los insectos que hacen posible una producción copiosa.

La tabla 1 también muestra que la extensión de 5 a 10 hectáreas es favorecedora para generar la productiva de ambas variedades de manzana, seguida por la extensión de más de 10 hectáreas.

Tabla 1. Caracterización de las variables sociodemográficas

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	DIMENSIONES DE LA VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Edad de los fruticultores	De 40 a 50	5	16.7
	De 51 a 60	11	36.7
	De 61 en adelante	14	46.7
	Total	30	100.0
Escolaridad de los fruticultores	Primaria trunca	3	10.0
	Primaria terminada	4	13.3
	Secundaria terminada	4	13.3
	Bachillerato o preparatoria terminada	3	10.0
	Carrera técnica	5	16.7
	Profesional/posgrado	11	36.7
	Total	30	100.0
Género de los fruticultores	Masculino	29	96.7
	Femenino	1	3.3
	Total	30	100.0
Años de experiencia de los fruticultores	De 10 a 20	3	10.0
	Mas de 20 años	27	90.0
	Total	30	100.0
Antigüedad del huerto	Antes de 1961	3	10.0
	De 1961 a 1980	10	33.3
	De 1981 a 2000	14	46.7
	De 2001 en adelante	3	10.0
	Total	30	100.0
Extensiones de huerto favorables para la producción de variedades de manzana.	Menos de una ha.	2	6.7
	De 1 a 5 has.	7	23.3
	De 6 a 10 has.	11	36.7
	Mas de 10 has.	10	33.3
	Total	30	100.0

Fuente: Elaboración propia (2022)

Cabe señalar, que el pasar del tiempo y las crisis que el sector frutícola ha sufrido, ha provocado la salida de socios de la integradora, ha caído en un 54.9%, es decir, de contar con 102 desde su fundación a inicios del año 2004, para el año 2022 cuentan solamente con 46 socios vigentes.

Se realizó un análisis correlacional ya que el objetivo es establecer asociaciones entre las variables de estudio, en este caso determinar si la variable cultura organizacional tiene relación con la capacidad de absorción del conocimiento.

Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual es una medida lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos.

En la tabla 2, se muestra la correlación entre las variables analizadas en la presente investigación. Se puede observar que, de acuerdo con la clasificación que hace Mondragón

(2014), la cultura organizacional cuenta con una correlación positiva alta con la capacidad de absorción del conocimiento, desde la perspectiva de los fruticultores encuestados obteniendo un Rho de Spearman de =0.914, es decir, que los cambios en la variable independiente habrán de determinar a la variable dependiente en el mismo sentido.

Tabla 2. *Correlación entre las variables de estudio.*

			Cultura Organizacional	Capacidad de Absorción
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.914**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Capacidad de Absorción	Coeficiente de correlación	.914**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia (2022)

Así mismo, la tabla 3 muestra la relación de las dimensiones de la variable independiente que corresponde a la cultura organizacional, con la variable dependiente capacidad de absorción. Se puede observar que la dimensión criterios de éxito, es la dimensión que presenta la más alta correlación con la capacidad de absorción del conocimiento, según la perspectiva de los fruticultores con una correlación de .855 seguidas por la dimensión énfasis estratégico con .745 y liderazgo organizacional con .682.

Tabla 3. *Correlación de la capacidad de absorción con las dimensiones de la cultura organizacional*

			Capacidad de Absorción	Características Dominantes	Administración Empleados	Relación Organizacional	Liderazgo Organizacional	Énfasis Estratégico	Criterios de Éxito
Rho de Spearman	Capacidad de Absorción	Coeficiente de correlación	1.000	.507**	.647**	.764**	.682**	.745**	.855**
		Sig. (bilateral)	.	.004	.000	.000	.000	.000	.000
		N	30	30	30	30	30	30	30

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, (2022)

Finalmente, en la tabla 4, se muestran las medias de cada uno de los ítems de las variables de estudio agrupados por dimensiones. Con relación a la escala Likert utilizada para la recolección de la información, se observa que las dimensiones transformación y explotación del conocimiento de la variable capacidad de absorción presentan los promedios más bajos

de acuerdo con la percepción de los socios encuestados, específicamente en el ítem que señala la utilización de tendencias para mejorar el negocio con una media de 3.57 y en los reactivos de la aplicación de información externa al negocio con 3.43 y en el análisis y evaluación de la información para la comercialización con un media de 3.43. Por su parte, la dimensión de administración de los empleados y liderazgo organizacional son las dimensiones de la cultura organizacional con la percepción más alta, concretamente en el ítem del trabajo en equipo con una media de 4.0 y el reactivo ejemplo para la coordinación con un promedio de 4.07.

Tabla 4. Medias de los ítems de cada una de las dimensiones de las variables de estudio

Variable de estudio	Dimensión	Ítems	Media	Desviación estándar
Cultura Organizacional	Características dominantes	Extensión de la familia	3.83	.747
		Es dinámica y emprendedora	3.80	.610
		Orientado a resultados	3.77	.626
		Mucho control	3.73	.640
Administración de empleados		Trabajo en equipo	4.00	.587
		Promover la libertad	3.90	.403
		Se orienta a la competitividad	3.87	.776
		Predecible y estable	3.90	.803
Amalgama organizacional		Lealtad y confianza	3.90	.662
		Compromiso hacia la innovación y desarrollo	3.90	.712
		Énfasis en el desempeño	3.80	.805
		Reglas formales	3.77	.858
Liderazgo organizacional		Facilita, guía y enseña a los socios	3.87	.900
		Ejemplo para emprendedores	3.93	.828
		Enfocado a resultados	3.87	.860
		Ejemplo coordinación	4.07	.640
Énfasis estratégico		Importancia del desarrollo humano	3.77	.626
		Importancia de adquisición de nuevos recursos	3.83	.648
		Importancia al desempeño	3.83	.747
		Importancia a la permanencia	3.90	.607
Criterios de éxito		Desarrollo del talento humano	3.80	.847
		Procesos más nuevos	3.67	.758
		Necesidades de transparencia	4.00	.643
		En base a la eficiencia	3.80	.805

Capacidad de absorción del conocimiento	Adquisición	Recolecta información	3.90	.712
		Participa de seminarios y congresos	3.90	.607
		Establecimiento de relaciones	3.87	.819
		Habilidad para establecer contactos	4.07	.583
	Asimilación	Cambios en las posibilidades técnicas	3.83	.834
		Cambios en regulaciones sanitarias	4.10	.548
		Cambios en la competencia de mercado	4.03	.566
		Detección de nuevos clientes	3.70	.877
		Reconoce anticipadamente los cambios en el mercado	3.93	.691
		Con base en los cambios realiza cambios en la organización	3.80	.887
		Transformación	Registra y almacena conocimientos	3.67
	Reconoce la utilidad de nuevos conocimientos		3.77	.817
	Utilización de tendencias para mejorar el negocio		3.57	.898
	Análisis y evaluación de información para la comercialización		3.43	1.006
	Habilidades para adaptar la información al negocio		3.83	.834
	Explotación del conocimiento	Traducir la información en nuevas aplicaciones	3.60	1.003
		Aplica información externa al negocio	3.43	1.040
		Habilidades para convertir la información en resultados productivos	3.67	.994

Fuente: Elaboración propia (2022)

DISCUSIÓN

Después del análisis de los resultados y de acuerdo al nivel de correlación entre las variables de estudio, la investigación muestra que existe una correlación positiva alta entre la cultura organizacional y la capacidad de absorción del conocimiento según la perspectiva de los miembros activos de la integradora regional de manzanas de la ciudad de Durango México, con un coeficiente de Rho de Spearman de $=0.914$, es decir, que la presencia de una mejor cultura en la organización genera un impacto positivo en los procesos de adquisición, asimilación, transformación y explotación del conocimiento por parte de los colaboradores. En este sentido, el resultado de esta correlación coincide con Máynez-Guaderrama et al.,

(2012) quienes comprobaron que la cultura organizacional tiene relación con la capacidad de absorción del conocimiento de 0.385 y de 0.914 con la capacidad de absorción real, en empresas de diferentes sectores de las ciudades de Juárez y Chihuahua en el estado fronterizo de Chihuahua, México, empresas del sector automotriz, cementera, médica, electrónica y de telecomunicaciones.

Por su parte, Cuevas-Vargas y Herrera Riveros (2023) señalan que la capacidad de absorción del conocimiento tiene un fuerte impacto significativo en el rendimiento de micro y pequeñas empresas de Latinoamérica, con una correlación de 0.538, manifestando que la dimensión explotación del conocimiento presenta la más alta relación con 0.389. Así mismo, Carro-Suarez et al. (2017) revelan en su estudio, que la cultura organizacional presenta una correlación de 0.804 con el involucramiento y adaptabilidad del conocimiento en la organización, presentando, un clima organizacional favorable, coincidiendo también con el resultado de la presente investigación.

Así mismo, se concluye que la dimensión criterios de éxito perteneciente a la cultura organizacional, es la que más influencia tiene sobre la capacidad de absorción con una correlación de 0.855, resultado que permite señalar, la importancia de los factores que determinan el éxito de la organización, como el desarrollo del talento humano, el eficiente trabajo en equipo, el compromiso por todos los miembros, la innovación y manteniendo la competitividad en el mercado, la cual, genera ventajas competitivas que permite a la organización incorporarse a cadenas globales de valor, como lo señalan Olea-Miranda et. al., (2016) quienes demuestran que en pymes del noroeste de México, en los sectores de tecnologías de información y metalmecánica pequeñas empresas se han beneficiado de la transferencia del conocimiento de empresas transnacionales cuando brindan sus servicios, teniendo un grado de asociación de 0.770, permitiéndoles ingresar y mejorar su posición en las cadenas globales de valor, sin embargo, González-Campo y Hurtado-Ayala, (2014) en su estudio con empresas colombianas, mencionan que la capacidad de absorción del conocimiento, no tiene relación con la cultura de innovación de las organizaciones, debido a que la innovación depende más de la estrategia perseguida por las empresas y el tamaño que estas presentan.

Finalmente, los resultados de la presente investigación le permitirán a la integradora y a todos sus miembros activos, tomar conciencia de lo importante que es impulsar una mejor cultura organizacional, como lo señalan Tortolero-Portugal et al., (2020) quienes manifiestan que es de suma importancia promover en la organización una cultura organizacional alineada a la estrategia de la empresa, con un equipo de gerencia con un buen liderazgo y un óptimo uso de tecnologías de información y comunicación que impulsen el desarrollo de actividades de gestión del conocimiento para recolectar y registrar mayor información sobre el sector de la fruticultura y poder relacionándose con otros productores e instituciones para absorber el mayor conocimiento posible y de esta manera, traducir la información externa en nuevas aplicaciones que permitan contribuir a la productividad, rentabilidad y competitividad de la integradora.

En este sentido, el consejo de accionistas deberá considerar la creación e implementación de planes de acción estratégicos, que den la pauta para definir un estereotipo de tipo de cultura específico, debido a que es decisivo enlazar las acciones de la organización al cumplimiento de sus objetivos, tomando en cuenta también los factores que influyen en el entorno externo,

las circunstancias en la que se encuentre la integradora y los resultados que se desean generar, sin dejar a un lado, la integración, lealtad de sus socios y colaboradores en función del desarrollo de ellos mismos, bajo un esquema de certidumbre, una base de estabilidad y una flexibilidad programada y documentada que impulse la cohesión social.

El análisis de los resultados que arroja el presente estudio contribuye a futuras líneas de investigación que puedan abordar la capacidad de absorción en organizaciones de otros sectores y valorar su relación con otras variables como el liderazgo, las tecnologías de la información y comunicación por mencionar algunas.

Declaración de los autores: Los autores aprueban la versión final del artículo.

Declaración de conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de interés

Contribución de los autores:

- Conceptualización: Flor de María Rodríguez-Valles y Rosalío Tortolero-Portugal.
- Curación de datos: Flor de María Rodríguez-Valles y Rosalío Tortolero-Portugal.
- Análisis formal: Flor de María Rodríguez-Valles, Rosalío Tortolero-Portugal y María Brenda González Herrera.
- Investigación: Flor de María Rodríguez-Valles, Rosalío Tortolero-Portugal y María Brenda González-Herrera.
- Metodología: Rosalío Tortolero-Portugal y Sergio Arreola-Gurrola.
- Redacción – Sergio Arreola-Gurrola y María Brenda González-Herrera.
- Redacción – revisión y edición: Rosalío Tortolero-Portugal, Sergio Arreola-Gurrola y María Brenda González-Herrera

Financiamiento: Este trabajo ha sido autofinanciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arocas, R. L. (2017). *Gestión del talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT)*. Ediciones Pirámide.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley
- Carrasco-Escalante, J. C., y León-Balderrama, J. I. (2017). Capacidad de absorción y competitividad en el cultivo de camarón del municipio de Ahome, Sinaloa. *Estudios Sociales Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 27(50). <https://doi.org/10.24836/es.v27i50.475>
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., y Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative science quarterly*, 35(1), 128-152. <https://doi.org/10.2307/2393553>

- Cuevas-Vargas, H., y Herrera Riveros, L. K. (2023). Capacidad de absorción del conocimiento y rendimiento de las pequeñas empresas colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 182-198. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.12>
- De Long, D. W. & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Perspectives*, 14(4), 113-127. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.3979820>
- Drucker, P. & Maciariello, J. A. (2008). *Management*. (Ed. Rev.). Harper Business.
- Gómez-Romero, J. G. I. (2008). *La generación de conocimiento organizacional en la micro, pequeña y mediana empresas (MIPYMES) de Durango*. Editorial UJED.
- González-Campo, C. H., y Hurtado-Ayala, A. (2014). Influencia de la capacidad de absorción sobre la innovación: un análisis empírico en las MiPymes colombianas. *Estudios gerenciales*, 30(132), 277-286. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.015>
- Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la administración: teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. McGraw Hill.
- Hernández, V. (2016). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. Alfaomega.
- Janz, B. D. & Prasarnphanich, P. (2003). Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture. *Decision sciences*, 34(2), 351-384. <https://doi.org/10.1111/1540-5915.02328>
- Landero-Hernández, R., y González-Ramírez, M. T. (2006). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. Trillas.
- Máynez-Guaderrama, A. I., Cavazos-Arroyo, J., y Nuño-De La Parra, J. P. (2012). La influencia de la cultura organizacional y la capacidad de absorción sobre la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional. *Estudios Gerenciales*, 28, 191-211. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21225840011>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Olea-Miranda, J., Contreras, O. F., y Barcelo-Valenzuela, M. (2016). Las capacidades de absorción del conocimiento como ventajas competitivas para la inserción de pymes en cadenas globales de valor. *Estudios gerenciales*, 32(139), 127-136. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.002>
- Rivas-Tovar, L. A. (2002). Nuevas formas de organización. *Estudios gerenciales*, 18(82), 13-45. http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/77/html
- Rodrigues, S. (2010). *ECIC2010-Proceedings of the 2nd European Conference on Intellectual Capital: ECIC*. Academic Conferences Limited.
- Rodríguez Valles, F. D. M. (2020). *Evaluación de la relación existente entre la cultura organizacional y la capacidad de absorción, en la gestión del conocimiento. Caso: Integradora Regional de Productores de Manzana SA de CV*. [Doctoral disertación, Universidad Juárez del Estado de Durango]. <http://repositorio.ujed.mx/jspui/handle/123456789/102>

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Tortolero-Portugal, R., Figueroa-González, E. G., y Villarreal-Solís, 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. <https://doi.org/10.19136/hitos.a26n76.4089>
- Zahra, S. A., y George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of management review*, 27(2), 185-203. <https://www.jstor.org/stable/4134351>