



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La gestión del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones. Revisión sistemática

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Alzamora Moreno, Abiúd Rafael (ORCID: 0000-0003-1129-8466)

Vial Portocarrero, Franco José (ORCID: 0000-0002-5897-8074)

**ASESORA:**

Mgtr. Huamaní Cajaleón, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo en especial a nuestros padres quienes siempre están presente en cada uno de nuestros pasos durante nuestro período universitario, apoyándonos en ser mejores e impartiendo valores en nuestras vidas. Gracias Dios por habernos guiado y darnos unos padres maravillosos.

## **Agradecimiento**

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios quien nos ha bendecido y dándonos fuerzas para lograr las metas en nuestras vidas. Así también a nuestros padres y seres queridos quienes han venido apoyándonos durante todo este proceso impartiéndonos inspiración y confianza en nuestras decisiones. Del mismo modo a nuestros maestros y asesores quienes nos enseñaron, nos brindaron sus conocimientos y estuvieron orientándonos día a día para poder desarrollarnos en nuestra carrera profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumén	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo de investigación	11
3.2. Protocolo y registro	11
3.3. Criterios de elegibilidad	12
3.4. Fuentes de información	13
3.5. Búsqueda	13
3.6. Selección de los estudios	14
3.7. Proceso de extracción de estudios	15
3.8. Lista de estudios	17
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Publicaciones de revistas	18
4.2. Relación de los journals	20
4.3. Matriz de categorización	22
4.4. Matriz de hallazgos	23
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37

## Índice de tablas

Tabla 1 – Objetivos -----	4
Tabla 2 – Protocolo y registro -----	12
Tabla 3 – Criterios de elegibilidad -----	13
Tabla 4 – Resultados de filtro semi-automático y control manual -----	14
Tabla 5 – Definiciones de variables y niveles -----	17
Tabla 6 – Publicaciones por vistas desde 2017 al 2021 -----	19
Tabla 7 – Relacion de los journals de cada artículo -----	21
Tabla 8 – Matriz de categorización por categoría -----	23
Tabla 9 – Matriz de Hallazgoz -----	24

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 – Proceso de selección de artículos .....	16
Figura 2 – Número de artículos por año.....	19
Figura 3 – Número de artículos por cuartil .....	21

## **Resumen**

La gestión del conocimiento es un enfoque para formalizar el conocimiento, especialización y experiencia que genera nuevas competencias que conducen a un desempeño organizacional mejorado a través de la innovación y la satisfacción del cliente (Iqbal & Hussain, 2019, p. 39) El presente documento persigue la finalidad de analizar el impacto de la gestión en las organizaciones. Por ello, el objetivo es actualizar los estudios de revisión sistemática sobre la gestión del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones. Se realizó una revisión sistemática de la literatura en base a 11 artículos científicos indexados. Las bases utilizadas fueron: Proquest, Science Direct, Scielo y Research gate. Los resultados indican que las categorías adquisición, intercambio y creación son aplicadas en las organizaciones generando buenos resultados. En los diversos artículos científicos de la matriz de información seleccionada, mencionan que los procesos de gestión del conocimiento tienen un efecto significativo en las organizaciones donde mencionan la variable como factor clave de éxito en un entorno competitivo y global. Finalmente, es importante que los gerentes deben de diseñar una estrategia que enfatice lo tecnológico, cultural y factores estructurales, relacionados con el proceso esencial para el éxito de los programas de la gestión del conocimiento.

Palabras Clave: Conocimiento, productividad, Intercambio de conocimiento, Adquisición de conocimiento, Creación de conocimiento

## **Abstract**

Knowledge management is an approach to formalize knowledge, specialization and experience that generates new competencies that lead to improved organizational performance through innovation and customer satisfaction (Iqbal & Hussain, 2019, p. 39). This document pursues the purpose of analyzing the impact of management in organizations. Therefore, the objective is to update the systematic review studies on knowledge management as an improvement in productivity in organizations. A systematic review of the literature was carried out based on 11 indexed scientific articles. The bases used were: Proquest, Science Direct, Scielo and Research gate. The results indicate that the categories of acquisition, exchange and creation are applied in organizations generating good results. In the various scientific articles of the selected information matrix, they mention that knowledge management processes have a significant effect on organizations where they mention the variable as a key factor for success in a competitive and global environment. Finally, it is important that managers must design a strategy that emphasizes technological, cultural and structural factors, related to the essential process for the success of knowledge management programs.

Keywords: knowledge, productivity, Knowledge exchange, Knowledge acquisition, Knowledge creation



## I. INTRODUCCIÓN

En la siguiente investigación se realizó la estructura del primer capítulo, para ello se realizó la revisión sistemática a través de un proceso sistemático bajo un enfoque objetivo de la variable en estudio. Primero se describió la variable principal gestión del conocimiento, se justificó el proceso que tiene en las organizaciones. Después se explicó los elementos que abordó el estudio, con la información que se recabó de los artículos científicos indexados. Se decidió a plantear el problema de investigación, Se presentó las justificaciones desde tres ámbitos distintos y finalmente se planteó los objetivos de la investigación.

La gestión del conocimiento es una disciplina y función que se trata del cultivo de una cultura en qué conocimiento se crea, adquiere, transfiere y aplica para obtener una mayor innovación, desempeño para una ventaja competitiva (Razzaq et al., 2019, p. 927). Así mismo la gestión del conocimiento es un instrumento de gestión caracterizada por un grupo de principios unido con una secuencia de habilidades y capacidades por lo cual se introducen los principios, cuyo objetivo es crear, convertir y utilizar el conocimiento (Iqbal & Hussain, 2019, p. 39) Por lo tanto, la gestión del conocimiento es la solución esencial a la que tiende toda organización para lograr un desempeño organizacional superior, así como competir en la dinámica actual entorno empresarial global. (Zaim & Kastrati, 2018, p. 312). Por consiguiente, a lo explicado por los investigadores, se evidenció que la gestión del conocimiento es una serie de actividades que se realizarán con la finalidad de utilizar y compartir los conocimientos de una organización y de las personas que laboran en la misma, llevándolos a cumplir sus objetivos.

Entre los resultados se observó que, existe un resultado eficaz de la gestión del conocimiento sobre el desempeño laboral en las organizaciones (razzaq et al., 2019, p. 939); así mismo el proceso de gestión del conocimiento se categorizó en ocho actividades: diagnóstico de conocimiento, definición de objetivos de conocimiento, generación de conocimiento, almacenamiento, difusión de conocimientos, aplicación de conocimientos, recuperación de conocimientos y conocimientos de mantenimiento. (Zaim & Kastrati, 2018, p. 313) de igual manera indicaron que el proceso de conocimiento aborda tres etapas: generar conocimiento, construir conocimiento y eficiencia del conocimiento. (Zaim & Kastrati, 2018, p. 313)

Las adquisiciones de conocimiento están destinadas a obtener conocimiento útil al crearlo o absorberlo de fuentes internas y externas (Teixeira & Curado, 2020, p. 334) siendo que las empresas adquieren conocimiento de origen interno y externo mediante la contratación de nuevas personas, y de las relaciones organizativas, las redes sociales y las iniciativas de formación (Teixeira & Curado, 2020, p. 334), así mismo la adquisición de conocimiento es el efecto de la participación e interacción de personas, recursos y tecnología (Iqbal & Hussain, 2019, p. 40)

El intercambio de conocimientos se refiere al conocimiento que ocurre entre individuos o grupos de personas de sujetos a fuentes explícitas, y de un grupo a la organización (Cepeda et al., 2017, p. 3). Siendo el intercambio de conocimientos a lo largo de toda la organización o departamento donde los empleados se dan unos a otra información relevante sobre la organización, como sugerencias, experiencia e ideas que tiene cada empleado (Rabeea et al., 2019, p. 323) De manera similar, el intercambio de conocimiento permite que las organizaciones desarrollen capital social a través de la interacción de sus miembros y sus intercambio de conocimientos (Halil & Merve, 2019, p. 26).

La creación de conocimiento se refiere a la generación de ideas innovadoras y soluciones (Balasubramanian & Sreejith, 2020, p. 4). Asimismo, es la competencia de una organización para crear provechosas y mejores soluciones e ideas, por otro lado, a diferentes aspectos de las actividades dentro de la organización, como la creación productiva, las prácticas gerenciales y tecnológicas. (Rabeea et al., 2019, p. 323). Sin embargo, la creación de conocimiento también es un proceso fundamental por el cual las organizaciones intentan ser competitivas en conocimiento de hoy (Halil & Merve, 2019, p. 26)

En base a lo mencionado en los párrafos anteriores se procedió a plantear el problema de la investigación, el problema de la investigación fue: Existe la necesidad de realizar una revisión sistemática para actualizar los estudios orientados a la contextualización de la gestión del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones.

La justificación teórica tiene como intención considerar la información ya estudiada, y de los resultados obtenidos en la investigación. Así mismo, lograra contribuir sugerencias y opiniones para próximas investigaciones (Gallardo, 2017,

p.32). En ese sentido, es primordial en los grados conducentes al grado de doctor, ya que tienen como objetivo principal la reflexión académica (Fernández & Bedoya 2020, p. 70). En relación a lo mencionado, el presente trabajo de investigación, se desarrolló para profundizar y acotar al conocimiento evidenciado referente a la gestión del conocimiento.

Un estudio se justifica metodológicamente cuando se diseña un nuevo instrumento para recoger o examinar datos, o se investiga una nueva metodología que agregue otras formas de experimentar una o más variables de forma más adecuada a una específica población (Fernández & Bedoya 2020, p.71). Así mismo, la justificación metodológica permite generar resultados confiables y válidos. Se realizó la recopilación de información de artículos científicos, estableciendo un proceso metodológico de una revisión sistemática donde permitirá dar solución a la problemática en los párrafos anteriores.

En cuanto a lo social, toda investigación debe contar con cierta importancia social, consiguiendo ser trascendente para la sociedad y indicando el alcance o impulso social (Fernández & Bedoya 2020, p.71). Asimismo, toda investigación debe tener cierta relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad y denotando alcance o proyección social (Bedoya., 2020, p. 71) por lo tanto es el beneficio que obtiene un grupo predeterminado de individuos en relación a la investigación creada. Este trabajo de investigación será muy útil ya sea para investigadores y no investigadores que refuercen sus conocimientos y poder definir sus variables.

En cuanto a los objetivos, viene a ser hasta dónde queremos llegar con la investigación, los propósitos obtenidos deben tener relación con los objetivos propuestos; por el contrario, por diversas excepciones a veces no se pueden lograr (Baena, 2017, p. 58). En base a lo mencionado los objetivos deben de ser alcanzable al momento de redactarlo. Posteriormente se definió los objetivos que se mencionaron en la siguiente tabla.

## Tabla 1

### Objetivos

Orden	Descripción
Objetivo 1	Actualizar los estudios de revisión sistemática sobre la gestión del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones.
Objetivo 1a	Contextualizar la clasificación de la categoría adquisición del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones.
Objetivo 1b	Contextualizar la clasificación de la categoría intercambio del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones.
Objetivo 1c	Contextualizar la clasificación de la categoría creación del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones.

Nota: En el cuadro se presenta los objetivos planteados en el estudio de investigación, el cual esta relacionado la variable y cada uno de las categorías.

## II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar el segundo capítulo fue necesario recabar información de artículos indexados en relación a la variable de estudio, posterior a ello, se empezó a redactar aspectos importantes de la información recabada, donde primero se mencionó el autor o los autores, seguido del año de publicación, después con el objetivo del estudio, posterior a ello, se mencionó el tipo de diseño que establecieron los investigadores, después, se mencionó las conclusiones y las recomendaciones. Finalmente se procedió a definir la variable de estudio, así como los factores que adopta la investigación desde un enfoque teórico.

Rezaei et al., (2021) plantearon como propósito de investigación, investigar e identificar los factores que afectan a la potenciación y la aplicación de la gestión del conocimiento en las organizaciones, así como el impacto de la gestión del conocimiento en el rendimiento de la organización. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 108 directivos y personal administrativo de la empresa. Los investigadores llegaron a la conclusión que, el capital humano en la organización puede mejorarse mediante la gestión del conocimiento que incluye la creación, identificación, intercambio de conocimientos, y aplicación. Finalmente recomendaron que, las organizaciones proporcionen la infraestructura para mejorar su rendimiento potenciando el efecto de la estructura organizativa, la estrategia, la tecnología, la cultura, el liderazgo y la confianza en la gestión del conocimiento.

Vendrell et al., (2020) plantearon como objetivo de investigación, investigar la importancia del conocimiento relacional y condicional al evaluando cómo las competencias de servicio y señalización afectan a la productividad de las empresas manufactureras. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 4.683 empresas manufactureras. Los investigadores llegaron a la conclusión que, las teorías de la innovación a favor de construir conocimiento relacional (es decir, servitización territorial, clusters); sin embargo, los resultados rechazan la hipótesis de que el conocimiento del servicio externo aumenta la productividad. Finalmente recomendaron que, las investigaciones futuras deberán corroborar los resultados en un ajuste longitudinal para determinar algunos de los mecanismos causales.

Payal et al., (2019) plantearon como propósito de investigación, explorar las relaciones dinámicas entre los constructos esenciales de la gestión del conocimiento, es decir, la estrategia, los habilitadores y los procesos, y establecer sus vínculos con la gestión del conocimiento. Para ello usaron una metodología de enfoque del modelo de ecuaciones estructurales, trabajando con una muestra de 346 encuestas. Los investigadores llegaron a la conclusión que, las estrategias de gestión del conocimiento orientadas al sistema y al ser humano mejoran los procesos de adquisición, conversión, aplicación y protección de la gestión del conocimiento, lo que conduce a rendimiento superior de la empresa. Finalmente recomendaron que, los directivos deben hacer hincapié en los procesos de conversión, aplicación y protección del conocimiento para mejorar el rendimiento de la empresa.

Kianto et al., (2019) plantearon como propósito de investigación, la productividad de los trabajadores del conocimiento es crucial no sólo para la innovación y la competitividad de las organizaciones, sino también para el desarrollo sostenible. Para ello usaron una metodología de enfoque cuantitativo, trabajando con una muestra de 336 trabajadores. Los investigadores llegaron a la conclusión que, independientemente del género, el nivel de educación formal y el puesto de dirección, la creación de conocimientos es un factor importante en la productividad de los trabajadores. Finalmente recomendaron que, el impacto de la infraestructura de gestión del conocimiento o de las prácticas de gestión del conocimiento en la productividad de los trabajadores del conocimiento.

Kabiru (2019) plantearon como propósito de investigación, investigar los recursos y las técnicas de gestión del conocimiento utilizado para mejorar las iniciativas de gestión del conocimiento en los institutos de investigación agrícola nigerianos. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 276 investigadores. Los investigadores llegaron a la conclusión que, los equipos de proyectos interfuncionales y la tutoría eran los principales recursos y técnicas de gestión del conocimiento utilizado para derivar la investigación y las innovaciones en los institutos. Finalmente recomendaron que, haya coordinación, cooperación y colaboración entre los trabajadores del conocimiento con el fin de reforzar las técnicas de gestión del conocimiento y la reutilización del mismo.

Iqbal & Hussain (2019) plantearon como propósito de investigación, investigar empíricamente los efectos de los facilitadores de la gestión del conocimiento sobre los procesos de gestión del conocimiento en las universidades de investigación y probar la relación directa entre los procesos de gestión del conocimiento y el rendimiento organizativo. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 217 miembros del personal académico y administrativo. Los investigadores llegaron a la conclusión que, la implementación efectiva de los procesos de gestión del conocimiento en las universidades de investigación puede conducir a un aumento de la productividad de la investigación, satisfacción de los estudiantes, desarrollo del plan de estudios y capacidad de respuesta a los retos medio ambientales. Finalmente recomendaron que, involucrar otros indicadores importantes como eficacia académica, tasa de graduación, empleabilidad de los graduados, citas de factores de impacto y ranking de universidades para una investigación sólida.

Davila et al., (2019) plantearon como propósito de investigación, identificar el tipo y la intensidad de las relaciones que existen entre las prácticas de gestión estratégica del conocimiento, el rendimiento innovación y el rendimiento de la organización. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 127 empresas del sur de Brasil. Los investigadores llegaron a la conclusión que, las prácticas de gestión del conocimiento influyen tanto en el desempeño innovador como desempeño organizacional en empresas brasileñas. Finalmente recomendaron que, deben mejorar la gestión del conocimiento tácito, como capacidad complementaria de otras capacidades que ya tienen (relacionadas con la adquisición y aplicación de conocimientos "integrados" en la tecnología, o conocimientos explícitos).

Almahamid (2018) plantearon como propósito de investigación, desarrollar un modelo teórico que vincula los procesos de gestión del conocimiento con la agilidad de la mano de obra para ser probado con datos reales en la siguiente fase de este proyecto. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 62 artículos. Los investigadores llegaron a la conclusión que, la organización puede lograr el ajuste óptimo con los cambios en el entorno empresarial, pero ninguno de ellos destaca claramente cómo los procesos de gestión del conocimiento ayudan a las organizaciones a crear capacidades

organizativas que son valiosas, raras y difícil, si no imposible, de imitar. Finalmente recomendaron que, también se puede modificar el modelo añadiendo variables moderadoras o mediador como, por ejemplo, el tamaño, la estrategia, la incertidumbre ambiental.

Aboelmaged (2018) plantearon como propósito de investigación, predecir el impacto de las motivaciones utilitarias y hedónicas en el uso de los sistemas de redes sociales empresariales para compartir el conocimiento interno y externo, así como sus efectos en productividad de los empleados. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 115 usuarios de sistemas. Los investigadores llegaron a la conclusión que, los directivos también deben beneficiarse de los efectos amortiguadores de los usuarios individuales no productivos de la red social empresarial en el intercambio de conocimientos facilitando su apoyo o reasignación a los equipos productivos de la red social empresarial. Finalmente recomendaron, la realización de una investigación longitudinal en varios puntos del tiempo para aumentar nuestros resultados.

Uma et al., (2017) plantearon como propósito de investigación, determinar el estado actual de la adopción de la gestión del conocimiento en las organizaciones manufactureras de la India y desarrollar un modelo de investigación exhaustivo para mejorar la gestión del conocimiento. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 251 encuestas. Los investigadores llegaron a la conclusión que, el impacto de la gestión del conocimiento en las medidas de rendimiento mostró un impacto significativo en operativo y el impacto en el rendimiento organizativo. Pero, contrariamente a la literatura existente, el impacto de la gestión del conocimiento en la innovación es débil. Finalmente recomendaron, comparar prácticas de gestión del conocimiento en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas para entender las diferencias en sus prácticas y su influencia en el rendimiento.

Moussa et al., (2017) plantearon como propósito de investigación, examinar la idoneidad de la teoría del diseño del puesto y del trabajo para investigar la productividad de los trabajadores del conocimiento. Para ello usaron una metodología de revisión de literatura, trabajando con una muestra de 77 artículos científicos. Los investigadores llegaron a la conclusión que, estandarizar y medir los resultados del trabajo del conocimiento, de la gestión del conocimiento se han



centrado en dilucidar los efectos de la productividad del trabajo del conocimiento en el proceso. Finalmente recomendaron que, el intercambio de conocimientos es más adecuado si se compara con "ciudadanía organizativa" y "comportamiento organizativo prosocial".

Dentro de este marco teórico, la fundamentación teórica que ofrece al investigador una guía para realizar el estudio ante la problemática planteada y la división de la variable principal para su análisis (Carhuancho et al., 2019, p.12). Por lo tanto, se redactó las teorías y definiciones de los estudios previos en la recopilación de artículos científicos tanto en inglés y español que tienen relación con la variable principal y sus categorías.

La gestión del conocimiento es una disciplina y función que se trata del cultivo de una cultura en qué conocimiento se crea, adquiere, transfiere y aplica para obtener una mayor innovación, desempeño para una ventaja competitiva (Razzaq et al., 2019, p. 927). Así mismo, la gestión del conocimiento es un instrumento de gestión caracterizada por un grupo de principios unido con una secuencia de habilidades y capacidades por lo cual se introducen los principios, cuyo objetivo es crear, convertir y utilizar el conocimiento (Iqbal & Hussain, 2019, p. 39). De este modo, la gestión del conocimiento es la solución esencial a la que tiende toda organización para lograr un desempeño organizacional superior, así como competir en la dinámica actual entorno empresarial global. (Zaim & Kastrati, 2018, p. 312).

La adquisición del conocimiento facilita el desarrollo del capital intelectual en términos de aumento de las redes de conocimiento, aprendizaje en grupo y procedimientos organizativos mejorados, rutinas, operaciones, habilidades, competencias y las actitudes cognitivas de los individuos (Iqbal & Hussain, 2019, p.51), así mismo, la adquisición de conocimiento es el efecto de la participación e interacción de personas, recursos y tecnología (Iqbal & Hussain, 2019, p. 40). Siendo que las empresas adquieren conocimiento de origen interno y externo mediante la contratación de nuevas personas, y de las relaciones organizativas, las redes sociales y las iniciativas de formación (Teixeira & Curado, 2020, p. 334).

El intercambio de conocimientos es un proceso de interacción social que puede ser facilitado por tecnologías de la información (Aboelmaged, 2018, p. 363). De manera similar, el intercambio de conocimiento permite que las organizaciones

desarrollen capital social a través de la interacción de sus miembros y sus intercambios de conocimientos (Halil & Merve, 2019, p. 26). En ese sentido, se refiere al conocimiento que ocurre entre individuos o grupos de personas de sujetos a fuentes explícitas, y de un grupo a la organización (Cepeda et al., 2017, p. 3).

La creación de conocimientos permite a los empleados adquirir, crear, compartir y aplicar conocimientos; dando como resultado actuar frente a los cambios y desarrollar con soluciones adecuadas los problemas en las organizaciones (Almahamid, 2018). Sin embargo, la creación de conocimiento también es un proceso fundamental por el cual las organizaciones intentan ser competitivas en conocimiento de hoy (Halil & Merve, 2019, p. 26). Asimismo, es la competencia de una organización para crear provechosas y mejores soluciones e ideas, por otro lado, a diferentes aspectos de las actividades dentro de la organización, como la creación productiva, las prácticas gerenciales y tecnológicas. (Rabeea et al., 2019, p. 323).

### **III. METODOLOGÍA**

En los siguientes puntos del capítulo se mencionó como fue la recolección de información primaria, la forma como se realizó la búsqueda de información, de que fuente se extrajo la información, la forma como se realizó la elección de artículos que serán considerados para procesar la información en la rejilla de revisiones sistemática.

#### **3.1. Tipo de investigación**

Una Revisión sistemática de literatura fue un tipo de estudio que emplea una metodología bien específica para explicar y examinar toda la evidencia disponible relacionada una pregunta de investigación determinada de una manera que sea justa y en un nivel repetitivo (Carrizo & Moller, 2018, p. 46). En base a lo señalado, la investigación fue sometida a una revisión sistemática cumpliendo las exigencias básicas que ameritan un estudio de esa categoría; así mismo, se adoptó aspectos que lleven un orden en el estudio, consultando la guía de revisiones sistemática, que fueron mencionados en los párrafos siguientes, de igual forma, se recolectó artículos científicos con relación a la variable de estudio donde permitio obtener una respuesta indudable, con resultado infalible y un sesgo mínimo.

#### **3.2. Protocolo y registro**

El presente estudio sistemático se empleó el protocolo y la rejilla de revisiones sistemáticas, donde el protocolo establece el entorno en el que está dirigiendo la revisión, así como la oportunidad para desarrollar ideas en la revisión, donde requiere un enfoque planificado y sistemático, con la intención de minimizar los sesgos que se tiene en el estudio (Lasserson & Higgins, 2020, p. 6). En base lo señalado, el presente estudio se basó en emplear el protocolo de rejilla de revisiones sistemáticas. De igual manera, se procedió a recolectar información de las bases de datos, ingresando las variables y categorías en inglés y español con una búsqueda no mayor a los cinco años.

**Tabla 2***Protocolo y registro*

Base de datos	Resultados	Palabras claves y otros filtros aplicados
Proquest	27,722	Se buscó con el nombre de la variable principal en inglés y español (Gestión del conocimiento), de igual forma se buscó con los factores de la variable en inglés (intercambio, adquisición y creación); todos provenientes de artículos indizados (DOI), con un rango de año de 2017-2021.
Science Direct	39,015	Se buscó con el nombre de la variable principal en Inglés (Gestión del conocimiento) todos sean provenientes de artículos indizados (DOI) desde 2017-2021.
Scielo	933	Se buscó con el nombre de la variable principal en inglés (Gestión del conocimiento) y todos sean provenientes de artículos indizados (DOI) desde 2017-2021.
Researchgate	38	Se buscó con el nombre de la variable principal en inglés (Gestión del conocimiento) y todos sean provenientes de artículos indizados (DOI) desde 2017-2021.

Nota. Esta tabla muestra las palabras utilizadas para recabar información de base de datos.

**3.3. Criterios de elegibilidad**

Para determinar los criterios de elegibilidad y los tipos de puntuación se determinarán según el enfoque y el tipo de investigación. Además, se deberá implementar la estrategia de búsqueda que se empleará para analizar artículos relacionados con la problemática, así como dónde buscar, priorizar, métodos y estrategias de investigación (Moreno et al., 2018, p. 185). La información total recabada en el estudio pasará por un proceso de selección, en el cual, tenían que presentar las variables y/o factores de estudios, así como presentar el DOI en los artículos, de igual forma estar en una revista direccionado a la gestión y que se encuentre dentro de los rangos de los últimos cinco años (2017-2021).

Estos criterios de inclusión permitirán seleccionar estudios que serán aceptados en la revisión sistemática, con la finalidad de obtener resultados confiables y ello permita dar respuesta a la problemática en el estudio. Así mismo para recabar información primaria, se utilizó palabras claves en inglés y español que contengan las variables, factores y sinónimos en relación al estudio, provenientes de bases de datos reconocidos por la comunidad científica, siendo mencionadas en la tabla tres.

**Tabla 3**

*Criterios de elegibilidad*

Palabras claves	
Español	Inglés
Conocimiento	Knowledge
Productividad	productivity
Intercambio de conocimientos	Knowledge sharing
Adquisición del conocimiento	Knowledge acquisition
Creación del conocimiento	knowledge creation

Nota. Esta tabla muestra las palabras utilizadas para recabar información de base de datos.

### **3.4. Fuentes de información**

Es la descripción de las fuentes de estudios potenciales, así como el procedimiento que se realizó para recabar la información adecuada, por lo cual la documentación durante el proceso de búsqueda (Lefebvre et al., 2020, p. 2). En base a ello, se realizó la búsqueda de artículos que estén indexadas, evidenciando la calidad de estudio con la relación a las variables y/o factores que abarcó la investigación, realizando la búsqueda en base de datos más prestigiosas que se tiene en el entorno de la investigación científica.

En primer lugar, se consultó como fuente a Proquest donde la información era amplia. En segundo lugar, se indagó en Science direct reconocida por la variedad de estudios publicados, esta base de datos nos ayudo a recabar información más detallada. Y en tercer lugar y no menos importante se extrajo información en la base de datos de Scielo y Esmerald insight, siendo de acceso abierto la información. Se empleó un rango de búsqueda de cinco años (2017-2021). El total recabado fue de 49 artículos evidenciándose en anexos uno.

### **3.5. Búsqueda**

Una revisión sistemática inicio con la indagación de una pregunta bien definida estructurada que determinó la terminología que se utilizó en la búsqueda en la base de datos, y los tipos de artículos que se pueden utilizar para contestar a la pregunta hacen mención al mismo pensamiento en la literatura (Moreno et al., 2018, p.184); Asi mismo, para conseguir información en la revisión sistemática, siguiendo el protocolo y el criterio de elegibilidad se procedió a una búsqueda completa de base de datos como Proquest, Science direct, Scielo y Esmerald insight ingresando la variable o factores de estudio, en términos de inglés y español, seguido a ello, se

procedió a buscar artículos que cuenten con la particularidad para una revisión sistemática.

Se realizó filtros semi automáticos donde la base de datos permitió realizar; el rango de año, tipo de revista (en relación a la Gestión) y de acceso abierto, seguido de ello se procedió a realizar un control manual de los artículos, donde se revisó los títulos y Abstract, donde contengan las variables y el enfoque que adopta el estudio. Finalmente se recolectó un total de cuarenta nueve artículos como se evidencia en la siguiente tabla.

**Tabla 4**

*Resultados de filtro semi-automático y control manual.*

Base de datos	Semi-automático			Control manual	
	Original	Exclusión por revistas, acceso abierto y año	Inclusión	Enfoque a la gestión de organizaciones	Título y resumen
Proquest	27722	25739	1983	670	41
Science direct	39015	37996	1019	350	4
Scielo	933	823	110	22	3
Researcearchgate	38	28	10	6	1
<b>Total</b>	<b>67,708 artículos</b>	<b>64,586 artículos</b>	<b>3122 artículos</b>	<b>1048 artículos</b>	<b>49 artículos</b>

Nota: Se presenta la cantidad de estudios encontrados y los filtros realizados para ser considerados en el estudio.

### **3.6. Selección de los estudios**

La clasificación de estudios es presentar la información recabada en general de una investigación (revisión sistemática), consecuente sujeto a criterios de inclusión y exclusión que crea conveniente el o los investigadores, se selecciona artículos adecuados para el estudio (Carrizo, & Moller, 2018, p.8). Es por ello que, los estudios seleccionados fueron de tipo cuantitativo y cualitativo, siendo parte de los criterios de inclusiones, así mismo esta medida permite generar información confiable y minimizar sesgo, siendo once artículos. Se excluyó artículos cualitativos y cuantitativos que no mencionaban las mismas categorías, sin embargo, son considerados parte del estudio para reforzar las teorías que emplea el estudio.

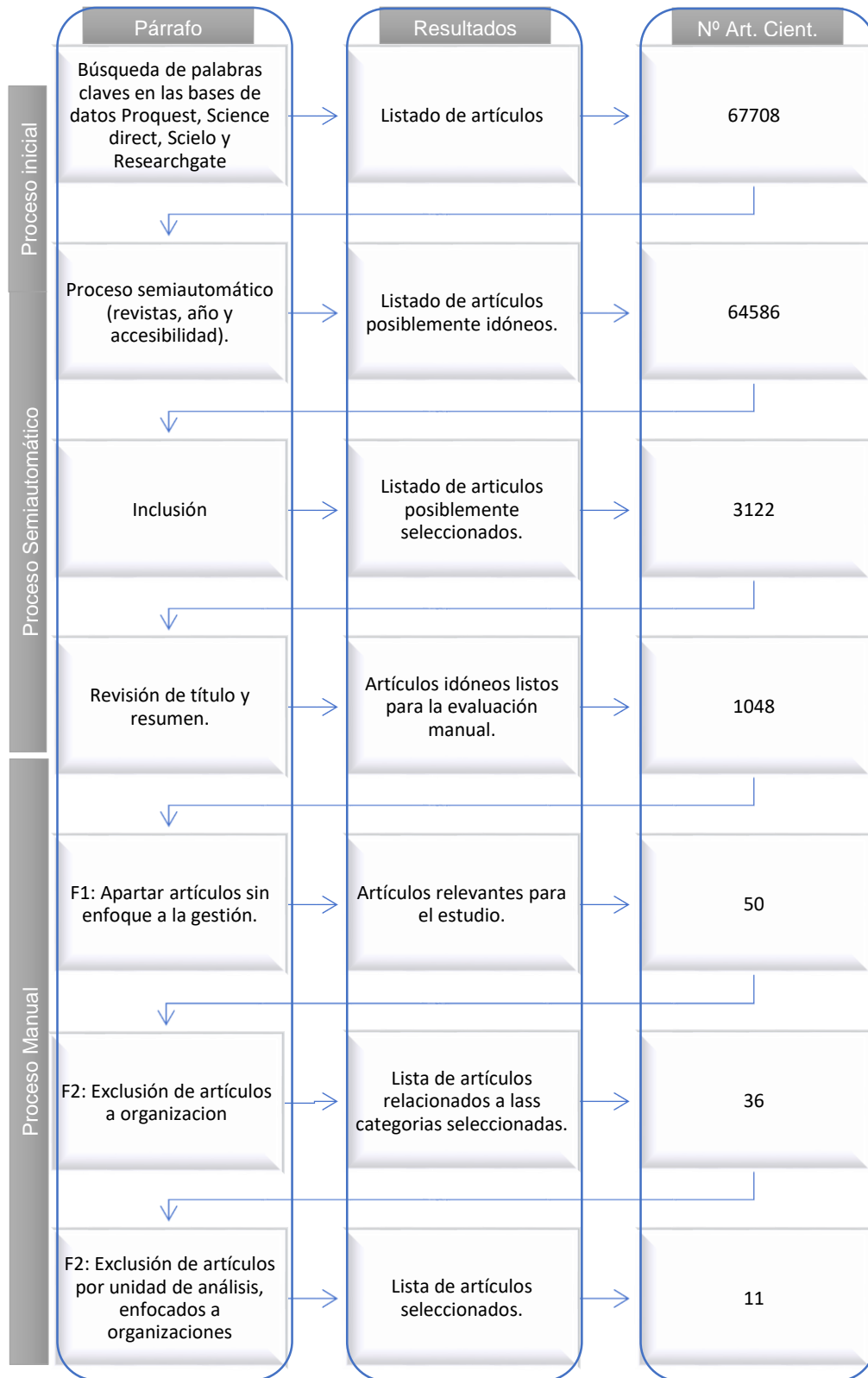
La lista detallada de los artículos científicos seleccionados para el análisis de la rejilla de revisiones sistemáticas se puede visualizar en el anexo número 1.

### **3.7. Proceso de extracción de estudios**

El diagrama de flujo o declaración prisma está elaborado por fases o instrumentos de evaluación que tiene como finalidad que cada investigador realice una interpretación precisa del tema principal para que el lector sea fácil de comprender como fue el diseño, interpretación y realización de cada análisis, para tener conocimiento la importancia de los resultados evaluados (Villasís et al., 2020, p.70). Asimismo, Los datos deben ser tabulados en un formulario de recolección de datos. Por consiguiente, se debe estimar el riesgo de sesgo de los artículos, ya que las conclusiones de la revisión sistemática podrán ser aprobadas en la magnitud en que los estudios que la constituyen, sean confiables (Moreno et al., 2018, p.185). En base a lo referido, se adoptarán criterios de inclusión que permitió recolectar información confiable de las bases de datos. Así mismo se excluyó artículos que no cumplieran con el criterio establecido como los artículos estén indexados, pertenezcan a uno de los cuartiles y la variable de estudio orientado a las organizaciones. Las fuentes seleccionadas se evidencian en el diagrama de flujo y declaración prisma (figura uno), dando el resumen del procedimiento adoptado para la selección de estudios. De tal manera en esta etapa se requiere la fiabilidad de la información que se ha seleccionado de los estudios, es decir consiste en dar una lectura crítica a los artículos científicos porque nos permitirá responder a la problemática; la extracción de los estudios debe incluir información acerca de la calidad metodológica de cada artículo pues está relacionada con la magnitud del efecto (González & Alonso, 2021, p.692). Para el procedimiento de extracción de estudios se realizó una lectura de los artículos, y se organizó en una matriz donde incluye información relevante, como el nombre de la revista y el año (Crisol & Montes, 2020, p.4). así mismo, la declaración prisma facilita mucho la replicación y actualización de las revisiones sistemáticas, ayuda a los autores, editores y diferentes usuarios de revisiones (Yepes, Gerard, Romero, Fernández, 2021, p.791).

**Figura 1**

*Proceso de selección de artículos*



Nota: se presenta el proceso de recolección de información y la cantidad de estudios para ser procesado en la rejilla de revisiones sistemáticas.



### 3.8. Lista de estudios

La clasificación de estudios es presentar la información recabada en general de una investigación (revisión sistemática), consecuente sujeto a criterios de inclusión y exclusión que crea conveniente el o los investigadores, se selecciona artículos adecuados para el estudio (Carrizo, & Moller, 2018, p.8). Tras haber realizado la selección de artículos mediante criterio de inclusión para minimizar sesgos, se procedió a definir los factores y variable de estudio.

La lista detallada de los artículos científicos seleccionados para el proyecto se puede visualizar en el anexo número 2.

#### Tabla 5

##### *Definiciones de variable y categorías*

Categorías	Explicación
Gestión del conocimiento	Es una herramienta de gestión caracterizada por un grupo de principios junto con una serie de prácticas y técnicas a través de las cuales se introducen los principios, cuyo objetivo es crear, convertir, difundir y utilizar el conocimiento (Iqbal & Hussain, 2019 p.39).
Adquisición del conocimiento	La adquisición de conocimiento se refiere al proceso o actividad para la generación o creación y desarrollo de nuevas ideas, conocimientos y habilidades que aumentan el stock existente de conocimiento organizacional (Iqbal & Hussain, 2019 p.40).
Intercambio del conocimiento	El intercambio de conocimientos es un mecanismo que facilita la difusión de conocimientos dentro de la organización (Iqbal & Hussain, 2019 p.40).
Creación del conocimiento	La creación de conocimiento es la capacidad de una organización para aplicar nuevas y útiles soluciones e ideas con respecto a diferentes aspectos de las actividades dentro de la organización, como la creación productiva, las prácticas gerenciales y procesos tecnológicos (Rabeea et al., 2019, p. 323).

Nota: se explica brevemente las categorías de la variable de estudio.

### 3.9. Aspectos éticos

El propósito de toda investigación es difundir el conocimiento del estudio realizado y esté al alcance de los lectores, sin embargo, algunos investigadores toman la información como propia, violando los derechos de autor (Espinoza, 2019, p. 226). Es por ello que, el presente estudio sistemático es fidedigno, así como válido, haciendo referencia a los autores que permitieron dar soporte a la investigación, en cuanto ello se evitó todo tipo de plagio y fue corroborado mediante el procedimiento de autenticidad del programa Turnitin, además la guía de productos observables y el apa versión 7ma edición.

#### **IV. RESULTADOS**

En el presente capítulo, se realizó a cabo la recopilación de revistas indexadas desde el 2017 al 2021; de tal manera, la selección de revistas por cuartiles determinó el alto impacto de las revistas según su cuartil y finalmente la matriz de categorización de la variable esta compuesta por categorías que han sido seleccionados por cada criterio de los autores. Los resultados tienen como objetivo analizar minuciosamente las características propias del estudio; el riesgo de error que posee la investigación; la claridad y la comprensibilidad en el análisis, y la transferibilidad de los hallazgos. (Llorent, 2018, p.358). Por consiguiente, los puntos presentados en esta investigación, conformaron los resultados que ayudaron a definir el estudio de investigación para la discusión.

##### **4.1. Publicaciones de revistas**

Las publicaciones de las revistas indexadas están en bases de datos de otros países; mediante un patrón donde se cuantifica la productividad académica de investigadores. Miar establece criterios de calidad que son fácilmente localizables y constatables, centralizados en una web accesible y usable (González et al., 2020, p. 4); así mismo, utiliza la información que encuentra en las bases de datos de revistas para constituir un Índice donde se evidencia la relevancia internacional (González et al., 2020, p. 4). En ese sentido la tabla donde se muestra las publicaciones de revistas indexadas por MIAR, se encontró diez revistas con once artículos científicos para nuestro estudio de investigación, los cuales fueron tomadas desde el año 2017 al 2021. La mayor cantidad de revistas halladas es en el año 2019 con un 45%. Por consiguiente, el trabajo de investigación tiene un mayor énfasis de estudio en el año 2019 como se pudo visualizar; por ello, se observó que en ese año hubo una cantidad superior de investigaciones sobre la variable gestión del conocimiento, el cual ha sido utilizada con mayor frecuencia por los investigadores a nivel internacional en distintos tipos de organizaciones, la cual abarca en toda la organización para mejorar y renovar en distintos procesos; así mismo, se ha incrementado procesos y enfoques poniendo en práctica si la organización cuenta con la visión para poder adaptarse en un mercado volátil, evaluando e implementando cambios para reorganizar sus procesos.

**Tabla 6**

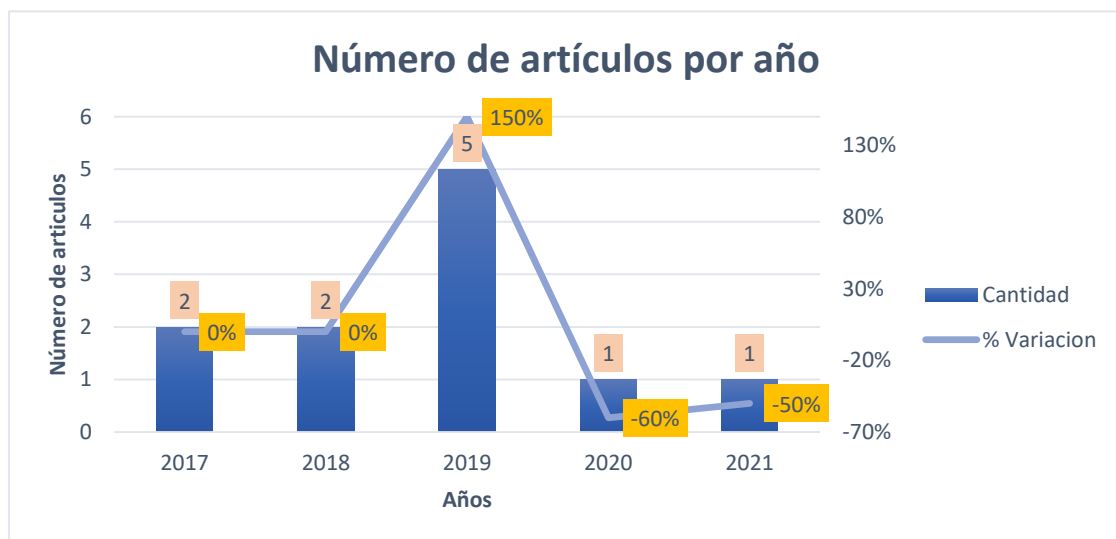
*Publicaciones por revistas desde el 2017 al 2021*

Nro.	Revista	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
1	Vine Journal Of Information And Knowledge Management Systems			1			1
2	Journal Of Enterprise Information Management			1			1
3	Baltic Journal Of Management			1			1
4	Journal Of Knowledge Management		1		1		2
5	International Journal of Business Science and Applied Management		1				1
6	British Journal Of Educational Technology			1			1
7	Journal Of Manufacturing Technology Management	1					1
8	Advances in Human-Computer Interaction					1	1
9	Brazilian Business Review			1			1
10	International Journal of Productivity and Performance Management	1					1
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
<b>PORCENTAJE</b>		<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>45%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Nota. En la tabla se muestra las revistas indizadas y sus respectivos porcentajes.

**Figura 2**

*Número de artículos por año.*



En esta gráfica se muestra el acumulado de publicaciones científicas por año desde el 2017 hasta el 2021, estos resultados permiten estimar la claridad de la revista e incluso la colaboración y correlación que se establecen entre la entidad y otros factores con relación a la elaboración científica. (Velázquez, et., 2020, p. 18), en ese sentido la gráfica señala que la producción de material científico se ha visto

afectada de manera significativa con la pandemia del COVID-19, obteniendo un -50% de variación en el último año.

#### **4.2. Relación de los journals**

Scimago Journal Rank es otro indicador disponible para medir el prestigio científico de revistas generalmente, esta métrica refleja el número de veces que un promedio se cita un artículo en una revista (Perera & Wijewickrema, 2018, p.39); así mismo Scimago Journal Rank no solo considera el número de citación, sino también la calidad de la revista que se ha citado y la popularidad de trabajo de investigación en la búsqueda de Google. Además, el indicador Scimago Journal Rank calcula los factores de impacto de las revistas sin tener en cuenta la auto citación de las revistas (Polat et al., 2019, p.166). En ese sentido se encontró en la tabla diez revistas indexadas pasados por Scimago para adquirir el cuartil según el impacto de cada uno de los artículos recolectados, la revista con mayores artículos científicos es Journal Of Knowledge Management con 18%; así mismo, el 82% de trabajos de investigación está distribuido entre las nueve revistas restantes del presente estudio de investigación. Finalmente, a través de Scimago se catalogaron los cuartiles en base a su gran impacto de estudio que se mostraran a continuación, desde el cuartil uno Q1; como artículo de alto impacto para estudio, hasta el cuartil cuatro Q4; como artículo de bajo impacto para el estudio de investigación. Los resultados del presente trabajo de investigación establecieron que el 45% de los artículos científicos empleados se encontró en el cuartil uno Q1 siendo de gran importancia para poder explicar la variable y la relevancia del proyecto; el 27% de los artículos se hallaron en el cuartil dos Q2, el 9% de artículos se encontró en el cuartil Q3 y por último el 18% de investigaciones en el cuartil cuatro Q4.

**Tabla 7**

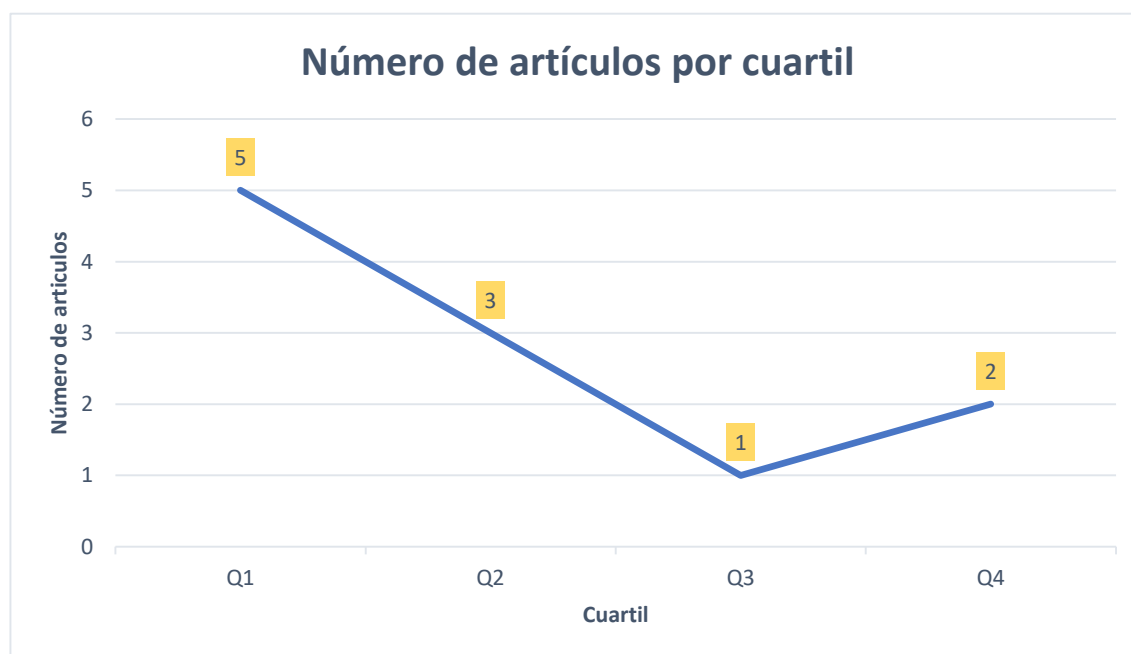
*Relación de los journals de cada artículo*

Nro.	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
1	Vine Journal Of Information And Knowledge Management Systems		1			1
2	Journal Of Enterprise Information Management	1				1
3	Baltic Journal Of Management		1			1
4	International Journal of Business Science and Applied Management				1	1
5	British Journal Of Educational Technology	1				1
6	Journal Of Manufacturing Technology Management	1				1
7	Advances in Human-Computer Interaction			1		1
8	Brazilian Business Review				1	1
9	International Journal of Productivity and Performance Management		1			1
10	Journal Of Knowledge Management	2				2
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
<b>PORCENTAJE</b>		<b>45%</b>	<b>27%</b>	<b>9%</b>	<b>18%</b>	<b>100%</b>

Nota. En la tabla se muestra las revistas de los artículos seleccionados y su nivel de impacto según los cuartiles con sus respectivos porcentajes

**Figura 3**

*Número de artículos por cuartil.*



En esta grafica se muestra el acumulado de publicaciones científicas por cuartil, se obtiene la información de una importante medición tanto cuantitativa como cualitativa en el tema de investigación. (Velázquez, et., 2020, p. 20), Por lo tanto, se observa en el gráfico que se cuenta con los cuartiles "Q1, Q2, Q3 y Q4" de la cual donde hay mayor impacto de cuartiles encontrados es el Q1 teniendo en cuenta que el Q1 tienes una mayor investigación de lo actual centrándose a los problemas actuales que surgen mediante pasan los años.

#### **4.3. Matriz de categorización**

La matriz de categorización tiene como objetivo organizar el mecanismo según los resultados, con relación para cada nivel de aceptación (López & Cagua, 2018, p.9); así mismo, nos permite dar aclaración a la correlación entre dos o más categorías que se estudia. (Lora & Miranda, 2017, p.5). Por lo tanto, se ha fraccionado los artículos en un enfoque según donde se aplique las categorías presentadas por los autores a través de los pensamientos que explican su ejecución y finalidad. La matriz de categorización se elaboró en base a once artículos científicos seleccionados, en el cual se asociaron en un enfoque según el contexto de la variable gestión del conocimiento; en primer lugar, está el enfoque de gestión en el cual se encontro información teórica de como la gestión de conocimiento impacta en la productividad y desempeño organizacional mediante los procesos, facilitadores y habilitadores. Posteriormente, en la matriz de categorización se mostró once artículos en el enfoque de gestión. Se realiza la búsqueda de hallazgos con el resultado de poner a prueba la variable; por lo tanto, se ejecuta con la variable, las categorías y sus subcategorías para examinar de manera separada cada proceso de su ejecución.

**Tabla 8**

*Matriz de categorización por categorías*

Clasificación	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
ADQUISICIÓN	Desarrollo de nuevas ideas	Desarrollo de nuevas habilidades	Desarrollo de nuevos conocimientos	Participación e interacción de personas
	Payal, R., & Debnath, R (2019);Iqbal, A., & Hussain, S. (2019);Uma, S., & Dath, T. (2017);Davila, G., & North, K. (2019)	Almahamid, Soud. (2018);Davila, G., & North, K. (2019);Iqbal, A., & Hussain, S. (2019)	Almahamid, S. (2018);Rezaei, F; & Soleimani, P. (2021);Iqbal, A., & Hussain, S. (2019)	Iqbal, A., & Hussain, S. (2019)
INTERCAMBIO	Difusion de aprendizajes	Recopilación de conocimientos	Donación de conocimientos	Proceso de flujo bidireccional de conocimiento entre individuos
	Iqbal, A., & Hussain, S. (2019); Rezaei, F; & Soleimani, P. (2021)	Kianto, A., & Murad, A. (2019);Vendrell-Herrero, F & Ghauri, P. (2020),Aboelmaged, M. (2018)	Kianto, A., & Murad, A. (2019)	Uma, S., & Dath, T. (2017)
CREACIÓN	Generacion de nuevas soluciones	Generando nuevos conocimientos.		
	Kianto, A., & Murad, A. (2019);Uma, S., & Dath, T. (2017);Kabiru, D. (2019)	Kabiru, D. (2019)		

**4.4. Matriz de hallazgos**

La matriz de hallazgos se realiza con la información de las categorías; con este resultado de información se propusieron los enunciados que llevaron a los hallazgos de la investigación. (Giraldo & Restrepo, 2017, p. 180). Por lo tanto, la matriz de hallazgo nos ayudara para obtener una o más recomendaciones, conclusiones que se inserten en el informe del investigador. Por lo cual va a depender del hallazgo, de su importancia y magnitud, para poder obtener una o varias conclusiones.

**Tabla 9**

Matriz de hallazgos

Cod. Art.	AÑO	AUTOR (ES)	TITULO DEL ARTICULO	CONCLUSION
A3	2019	Payal, R., Ahmed, S. & Debnath, R.M.	Impact of knowledge management on organizational performance: An application of structural equation modeling.	<b>HALLAZGOS:</b> Las estrategias de gestiones del conocimiento orientadas al sistema y orientadas al ser humano mejoran los procesos de la gestión del conocimiento de adquisición, conversión, aplicación y protección, lo que lleva a un rendimiento superior.
A5	2019	Iqbal, A & Hussain, S.	From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education.	<b>HALLAZGOS:</b> La implementación efectiva de los procesos de gestión de conocimiento en las universidades de investigación puede conducir a un aumento de la productividad de la investigación, satisfacción de los estudiantes, desarrollo del plan de estudios y capacidad de respuesta a los retos medio ambientales.
A31	2019	Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Murad, A.	The impact of knowledge management on knowledge worker productivity.	<b>HALLAZGOS:</b> La creación de conocimiento y la utilización del conocimiento los dos son procesos y actividades principales en el trabajo del conocimiento que aumenta la productividad del trabajador del conocimiento. Estos resultados indican que cualquiera que sea el conocimiento nivel gerencial de los trabajadores, es obligatorio para ellos generar y utilizar el conocimiento como aportes como parte de sus trabajos de trabajadores del conocimiento.
A46	2018	Almahamid, Soud.	Knowledge Management Processes And Workforce Agility: A Theoretical Perspective.	<b>HALLAZGOS:</b> Los Procesos de gestión del conocimiento Permite que las organizaciones desarrollen diversas capacidades que son valiosos, raros, imitables y permiten a la organización para organizar y reorganizar sus procesos y actividades para responder a las amenazas y transformarse en oportunidades.
A54	2019	Kabiru, D. A.	Knowledge Management Resources and Techniques used to Enhance Knowledge Management Initiatives in Nigerian Agricultural Research Institutes.	<b>HALLAZGOS:</b> Un descubrimiento importante fue la cultura de trabajo en equipo entre todos los empleados y la comunicación y accesibilidad a la alta dirección.
A66	2017	Uma Mageswari, S.D., Sivasubramanian, R.C. & Dath, T.N.S.	A comprehensive analysis of knowledge management in Indian manufacturing companies.	<b>HALLAZGOS:</b> La confianza mutua, los fuertes lazos personales mejoran el intercambio de conocimientos y mejoran la eficiencia de los empleados resultando en una mejora del desempeño organizacional, además de la importancia de la gestión del conocimiento y su criticidad para el crecimiento sostenible mejora el rendimiento y la competitividad.
A67	2021	Rezaei, Forouzan & Khalilzadeh, Mohammad	Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational	<b>HALLAZGOS:</b> Se sugiere que las organizaciones brinden a los empleados más libertad de acción, los individuos colaboran más en hacer su trabajo construirán una relación más estrecha entre empleados.



& Soleimani, Paria. Performance: Mediating the Role of Human Capital.

<b>A68</b>	2019	Davila, G., Varvakis, G., & North, K.	Influence of strategic knowledge management on firm innovativeness and performance.	<b>HALLAZGOS:</b> Las empresas textiles que utilizan proyectos conjuntos de innovación, que incluyan actividades para la evaluación comparativa del conocimiento mejoran el desempeño organizacional.
<b>A69</b>	2017	Moussa, M., Bright, M. and Varua, M.E.	Investigating knowledge workers' productivity using work design theory.	<b>HALLAZGOS:</b> Proponen que el intercambio de conocimientos se compara más adecuadamente con la "Ciudadanía organizacional" y "comportamiento organizacional prosocial". Por lo tanto, implica una amplia gama de actividades especificables (ayudar, compartir, donar, cooperar y voluntariado), no es esclarecedor reducir el intercambio de conocimientos es esencialmente un fin y no simplemente una característica del trabajo o un medio para otros fines.
<b>A70</b>	2020	Vendrell-Herrero, F., Darko, C.K. and Ghauri, P.	Knowledge management competences, exporting and productivity: uncovering African paradoxes.	<b>HALLAZGOS:</b> Las organizaciones que trabajan en condiciones cambiantes y pueden haber desarrollado alguna capacidad de absorción les permite internalizar el conocimiento rápidamente.
<b>A71</b>	2018	Aboelmaged, M.G.	Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity.	<b>HALLAZGOS:</b> Estos hallazgos sugieren una serie de implicaciones gerenciales para gerentes y profesionales para utilizar sistema de redes sociales mejorando así el intercambio de conocimientos en las empresas.

## V. DISCUSIÓN

La elaboración de la discusión, presenta dificultad, debido a la interpretación y valoración imparcial de los resultados, argumentando, describiendo los hechos observados, Así mismo resaltar las consecuencias teóricas y prácticas en los diferentes aspectos de la ciencia y el conocimiento. (Villegas, 2017, p. 157). En ese sentido, la discusión es el paso más importante en donde se valora e interpreta de manera objetiva los resultados, en los puntos que la investigación no haya resuelto o aclarado. La discusión se realizó a raíz de los artículos seleccionados, en el cual se busca confrontar las ideas de la variable principal con las categorías para analizar de manera cada proceso de su ejecución.

### **Actualizar los estudios de revisión sistemática sobre la gestión del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones**

La gestión del conocimiento mejora la documentación del conocimiento existente, cambio de la cultura organizacional, mejorando la cooperación y comunicación, externalización, es decir de tácito a explícito, mejorando así la retención de conocimientos y mejorar la gestión de las innovaciones (Kabiru, 2019, p. 15); así mismo, los beneficios de aplicar la gestión del conocimiento incluye una mayor productividad del capital humano mejorando la satisfacción del cliente lo cual conduce a mejorar el desempeño de la organización (Rezaei & Khalilzadeh, 2021, p. 13); por el contrario, la gestión del conocimiento aún no ha emergido como una herramienta estratégica en la fabricación (Uma & Dath, 2017, p. 522); de tal manera los gerentes deben enfocarse en los habilitadores de gestión del conocimiento o los factores organizacionales de cultura, estructura y tecnología, ya que estos factores proporcionan fuerza a los procesos de conocimiento y allana el camino para un mayor rendimiento de la organización (Payal & Debnath, 2019, p. 526).

Además, se evidenciaron algunas contradicciones en el estudio analizado, sugirieron comparar las prácticas de gestión de conocimiento en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas para comprender las diferencias en sus prácticas y su influencia en el desempeño (Uma & Dath, 2017); por otra parte, la gestión del conocimiento en las empresas exportadoras sugiere construir una red intensiva en conocimiento entre empresas para mejorar su negocio. Esta estrategia está vinculada a mayores niveles de productividad lo cual mejora la ventaja sostenible de las empresas basadas en un conocimiento superior (Herrero & Ghauri, 2020);

Además para un mejor desempeño de la empresa la gestión del conocimiento sugiere que los gerentes deben comprender la importancia de los procesos de gestión del conocimiento y hacer esfuerzos para llevarlos a cabo (Payal & Debnath, 2019).

### **Contextualizar la clasificación de la categoría adquisición del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones**

La adquisición de conocimiento se refiere al proceso o actividad para la generación o creación y desarrollo de nuevas ideas, conocimientos y habilidades que aumentan el stock existente de conocimiento organizacional (Iqbal & Hussain, 2019, p. 40); así mismo la adquisición de conocimientos es un proceso de identificación de conocimientos relevantes de ambiente externo, transformándose en una forma apta para la asimilación o internalización en el contexto de la organización que se puede aplicar a la creación del conocimiento (Uma & Dath, 2017, p. 513); de tal manera la adquisición del conocimiento equipará al personal con habilidades y allanará el camino para la innovación (Rezaei et al., 2021, p. 1).

La adquisición de conocimientos puede mejorar la velocidad y la calidad de la innovación, dando como resultado un desempeño organizacional superior. (Iqbal & Hussain, 2019, p. 51); así mismo crea el entorno adecuado para elevar disposición de los empleados a participar en actividades proactivas, actividades conductuales de adaptación y resiliencia (Almahamid, 2018, p. 30); del mismo modo las actividades de la adquisición de conocimiento como la contratación de consultores, entrevistas de salida, participación en actividades externas de la red y participación regular de empleados en conferencias, talleres, etc. facilitan la adquisición de conocimientos de diversas fuentes logrando un mejor rendimiento organizativo (Uma & Dath, 2017, p. 520); por el contrario se sugieren que las organizaciones brinden a los empleados más libertad de acción, así podrán construir una relación más estrecha entre empleados que permitirá el flujo de conocimiento para difundir libremente por toda la organización (Rezaei et al., 2021, p. 13).

### **Contextualizar la clasificación de la categoría intercambio del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones**

El intercambio de conocimientos es un mecanismo que facilita la difusión de conocimientos dentro de la organización (Iqbal & Hussain, 2019, p. 40); así mismo

es importante cuando las empresas necesitan incorporar características del producto (es decir, tecnologías, servicios) que van más allá de la tradición de la industria (Herrero & Ghauri,2020, p. 83); de tal manera el intercambio de conocimientos es un proceso de interacción social que puede ser facilitado por tecnologías de la información (Aboelmaged,2018,p. 363).

El intercambio de conocimientos en el contexto organizacional es sugerida en estudios que relacionan la motivación y la capacidad de los trabajadores del conocimiento para compartir con respeto y confianza en colegas(Moussa & Varua, 2017, p. 829); así mismo otros autores indican que el intercambio de conocimientos debe estar sujeta a determinadas condiciones como, saber cuándo, como la credibilidad de la fuente, el valor del producto, por tanto, en gran medida depende de la credibilidad del vendedor a la hora de transmitir sus atributos de calidad (Herrero & Ghauri,2020, p. 84);de igual importancia las motivaciones utilitarias, son importantes en fomentar el intercambio de conocimientos en el lugar de trabajo (Aboelmaged,2018, p. 374); de la misma forma facilita el desarrollo de capital intelectual en términos de aumento redes de conocimiento mejora las actitudes cognitivas de los individuos (Iqbal & Hussain, 2019 ,p. 51);por el contrario, la falta de una asociación afecta el intercambio de conocimientos ya que tiene un impacto indirecto en la productividad ya que requiere de otros procesos de conocimiento (Kianto & Murad, 2019, p. 191).

### **Contextualizar la clasificación de la categoría creación del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones**

La creación de conocimiento es un proceso y una capacidad organizacional para crear nuevos conocimientos en términos de nuevas ideas y soluciones (Kianto & Murad,2019, p. 182); así mismo es una actividad que genera nuevos conocimientos aplicando adecuadamente los conocimientos adquiridos y aplicarlos desde fuera y dentro de la organización (Uma & Dath,2017, p. 513); igualmente la creación de conocimientos potencia el desarrollo territorial y resultados de innovación a través de la asignación eficiente de recursos (Herrero & Ghauri,2020,p .84).

La creación de conocimiento impulsa el conocimiento de los trabajadores para adquirir y crear continuamente nuevos conocimientos que luego se pueden utilizar para generar soluciones para una mayor satisfacción del cliente. (Kianto & Murad, 2019, p. 191); así mismo otros autores indican que las actividades de la

creación de conocimientos se basan en los clientes (Uma & Dath,2017, p. 519); de igual importancia el trabajo de los equipos multifuncionales gira en torno a la cooperación ,coordinar esfuerzos, intercambiar ideas, resolver conflictos y capturar y codificar el conocimiento organizacional; apoyo a los miembros, así mejorando las relaciones con los clientes y obteniendo un mejor desempeño organizacional a través de debates críticos sobre diversas soluciones ( Kabiru,2019, p. 13); por otra parte la creación de nuevos conocimientos tiene problemas actuales como la enseñanza del conocimiento y el uso del conocimiento dentro de los procesos de producción ( Moussa & Varua,2017, p.823); sin embargo la creación del conocimiento debe mejorar la formación de patrones cognitivos y conceptuales para capturar la transferencia de conocimiento implícita y explícita entre los empleados (Aboelmaged,2018,p. 363).

## VI. CONCLUSIONES

1. Los autores de los diversos estudios coinciden que al aplicar la gestión del conocimiento a las organizaciones contemporáneas es necesario examinar la relación entre la gestión del conocimiento y cuestiones de desempeño a nivel individual, ya que independientemente la creación de conocimiento y la utilización del conocimiento estimulan la productividad del trabajador del conocimiento (Kianto & Murad, 2019, p. 192). Desde un enfoque de análisis, se considera que debe haber coordinación, cooperación y colaboración entre el conocimiento y los trabajadores con el fin de fortalecer aún más el conocimiento, tales como las técnicas de gestión y reutilización del conocimiento (Kabiru, 2019,p.15); otros definen que los beneficios de aplicar la gestión del conocimiento pueden incluir una mayor productividad del capital humano, mejorando la satisfacción del cliente, estimular la creatividad de innovación lo cual conduce a un mejor desempeño de la organización (Rezaei, & Soleimani,2021,p.13). Otros sugieren que los gerentes deben enfatizar los procesos de conocimiento de conversión, aplicación y protección para un mejor desempeño de la organización (Payal & Debnath, 2019, p.526) Desde un enfoque cuantitativo, la gestión del conocimiento facilita la agilidad de la fuerza laboral para poder responder a tiempo cualquier cambio en el entorno empresarial (Almahamid, 2018, p.31).
2. Los autores de los diversos estudios coinciden que la adquisición del conocimiento facilita el desarrollo del capital intelectual en términos de aumento de las redes de conocimiento, aprendizaje en grupo y procedimientos organizativos mejorados, rutinas, operaciones, habilidades, competencias y las actitudes cognitivas de los individuos (Iqbal & Hussain, 2019,p.51); otros definen que la adquisición ayuda a los empleados a crear, compartir y aplicar conocimientos dando como resultado que puedan deducir fácilmente los problemas y desarrollar las soluciones adecuadas frente a estas. (Almahamid,2018,p.30);así mismo otros definen que las actividades de la adquisición del conocimiento como la contratación de consultores, entrevistas de salida, participación en actividades externas de la red y participación regular de empleados en conferencias, talleres, etc. facilitan la adquisición del conocimiento de diversas fuentes para un mejor rendimiento organizativo (Uma

& Dath, 2017,p.520);Otros mencionan que la adquisición de conocimientos aplicados en las organizaciones debe brindar a los empleados más libertad de acción, los individuos colaboran más en hacer su trabajo, y los gerentes tratan de construir una relación más estrecha entre empleados (Rezaei, & Soleimani,2021,p.13).

3. Los autores de los diversos estudios mencionan que la alta dirección ha tenido importancia en la cultura del intercambio de conocimientos y comunica las metas y objetivos de la organización de los empleados lo que genera altos niveles de motivación y compromiso entre ellos (Uma & Dath, 2017,p.519); otros definen que para ayudar a los empleados para superar su falta de voluntad para compartir sus conocimientos, se debe fomentar lo siguiente la confianza entre los miembros del equipo, así como establecer las culturas organizativas necesarias como comportamientos organizacionales (Rezaei& Soleimani, 2021,p.13),otros también mencionan que los gerentes pueden buscar formas creativas basadas en motivaciones hedónicas para fomentar el efecto de productividad de los sistemas de redes sociales (Aboelmaged, 2018,p.377).
4. Los autores de los diversos estudios mencionan que la creación de conocimientos permite a los empleados adquirir, crear, compartir y aplicar conocimientos; dando como resultado actuar frente a los cambios y desarrollar con soluciones adecuadas los problemas en las organizaciones (Almahamid, 2018); otros mencionan que el comportamiento organizacional en las empresas encuestadas no se relaciona significativamente con la creación de conocimiento. Esto puede deberse a que la mayoría de las organizaciones encuestadas son pymes y Unidades auxiliares que abastecen las necesidades de unos pocos clientes selectivos durante periodos más prolongados. Por eso sus actividades de la creación de conocimiento se basan en los clientes (Uma & Dath, 2017,p.518); otros lo enfocan desde otra perspectiva que considera la creación de conocimiento como una actividad principal en el trabajo del conocimiento que aumenta la productividad del trabajador del conocimiento; además impulsa el conocimiento de los trabajadores para adquirir y crear continuamente nuevos conocimientos que luego se pueden utilizar para generar soluciones para una mayor satisfacción del cliente (Kianto & Murad, 2019,p.191).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere que las organizaciones tomen en cuenta los procesos de la gestión del conocimiento como una mejora de la productividad dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta que dentro de ello debe existir coordinación, cooperación y colaboración para su ejecución, así mismo considerar una evaluación exhaustiva y de manera individual el avance que produce la gestión del conocimiento hacia la productividad, con la finalidad de obtener un mejor desempeño hacia otros puntos como la innovación, estimular la creatividad y consiguiendo una fuerza laboral más óptima.
2. Se sugiere que la adquisición del conocimiento se pueda emplear dentro de las organizaciones como mejora de las habilidades, competencias y actitudes cognitivas del colaborador, mediante las entrevistas, participación de actividades externas, talleres, conferencias, entre otros. Así mismo la finalidad de ayudar al colaborador a sentirse más incluido dentro de la organización y pueda tener un efecto que ayude a la productividad cognitiva dentro de ella.
3. Se sugiere que el intercambio de conocimiento tenga como meta la generación de compromiso y motivación dentro de la organización, con la finalidad que los colaboradores puedan contribuir con el intercambio de información para que la organización pueda ser más productiva y se cree una cultura de compañerismo que ayude a buscar ideas más creativas para todos.
4. Se sugiere que la creación del conocimiento dentro de las organizaciones tenga programas que permitan desarrollar a los colaboradores nuevas habilidades en donde puedan crear, adquirir, compartir y aplicar el conocimiento, con la finalidad de que el colaborador pueda desarrollar soluciones adecuadas a los problemas de la organización, así como el mejoramiento de la productividad.
5. Se sugiere la continuidad del estudio en otros ámbitos contextuales y temporales, para futuras investigaciones, sobre la gestión del conocimiento como mejora de la productividad en las organizaciones, a fin de seguir actualizando este presente trabajo de investigación.



## REFERENCIAS

- Alarcon Lora, A. A., Munera Cavadias, L., & Montes Miranda, A. J. (2017). La teoría fundamentada en el marco de la investigación educativa. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 12(1), 236–245. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n1.1475>
- Auris Villegas, D. (2017). *Cómo redactar artículos científicos*. Lima: Ediciones Auris Educa.
- Aboelimged, M.G. (2018), "Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 22 No. 2, pp. 362-383. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0188>
- Almahamid, Soud. (2018). KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESSES AND WORKFORCE AGILITY: A THEORETICAL PERSPECTIVE.
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:50:55.
- Balasubramanian, S., Al-Ahbabi, S. & Sreejith, S. (2020). Knowledge management processes and performance: The impact of ownership of public sector organizations. *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 33 No. 1, pp. 1-21. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-05-2019-0131>
- Bedoya, V. H. F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
- Carrizo y Moller: Estructuras metodológicas de revisiones sistemáticas de literatura en Ingeniería de Software: Ingeniare. *Revista chilena de ingeniería*, vol. 26. Número Especial, 2018
- Carhuancho, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Editorial UIDE
- Cepeda, I. & Martelo, S. critical processes of knowledge management: An approach toward the creation of customer value. *European Research on Management and Business Economics*, Volume 23, Issue 1, 2017, pages 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2016.03.001>

- Crisol-Moya, E., Herrera-Nieves, L., & Montes-Soldado, R. (2020). Educación virtual para todos: una revisión sistemática. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 21(1), 1-13.
- Davila, G., Varvakis, G., & North, K. (2019). Influence of strategic knowledge management on firm innovativeness and performance. *Brazilian Business Review*, 16(3), 239-254. <https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3.3>
- Espinoza, D. (2019). Consideraciones éticas en el proceso de una publicación científica. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 30, 226-230. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2019.04.001>
- Fernández, V. & Bedoya, H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor*, TES,4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación: manual auto formativo interactivo. Universidad Continental.
- Giraldo Higueta, Nataly y Restrepo Soto, Jaime Alberto (junio, 2017). Construcción de identidad en jóvenes de Manizales vinculados a barras de fútbol. *Ánfora*, 24(42), 165 - 187. Universidad Autónoma de Manizales. ISSN 0121-6538
- González, I. F., Urrútia, G., & Alonso-Coello, P. (2021). Revisiones sistemáticas y metaanálisis: bases conceptuales e interpretación. *Revista española de cardiología*, 64(8), 688-696.
- González-Pardo, R.; Repiso, R.; Arroyave-Cabrera, J. (2020). Revistas iberoamericanas de comunicación a través de las bases de datos Latindex, Dialnet, DOAJ, Scopus, AHCI, SSCI, REDIB, MIAR, ESCI y Google Scholar Metrics. *Revista Española de Documentación Científica*, 43 (4), e276. <https://doi.org/10.3989/redc.2020.4.1732>
- Halil, Z., Shahnawaz, M & Merve, T. (2019). Relationship between knowledge management processes and performance: critical role of knowledge utilization in organizations, *Knowledge Management Research & Practice*, 17:1, 24-38, <http://doi:10.1080/14778238.2018.1538669>
- Iqbal, A & Hussain, S. (2019), From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education, *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 36-59. <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083>

- Kabiru, D. A. (2019). Knowledge Management Resources and Techniques used to Enhance Knowledge Management Initiatives in Nigerian Agricultural Research Institutes. *I-Manager's Journal of Educational Technology*, 15(4), 9-16. <http://dx.doi.org/10.26634/jet.15.4.15729>
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Murad, A. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178-197. <http://dx.doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404>
- Lasserson, T., Thomas, J. & Higgins, J. (2020). Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions version 6.1 *Cochrane*. Available from [www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook).
- Lefebvre, C., Glanville, J., Briscoe, S., Littlewood, A., Marshall, C., Metzendorf, M., Noel, A., Rader, T., Shokraneh, F., Thomas, J. & Wieland, L. (2020). Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions version 6.1 *Cochrane*. Available from [www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook).
- López-Zambrano, J., Moreira-Pico, J., & Alava-Cagua, N. (2018). Metodología para valorar y clasificar herramientas de evaluación de accesibilidad web. *e-Ciencias de la Información*, 8(1), 172-189
- Llorent-Bedmar, V., & Bautista, A. S. (2018). Claves para publicar en revistas educativas JCR en alemán, inglés y español. *Chasqui: Revista Latinoamericana de Comunicación*, (137), 349-365.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184- 186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>
- Moussa, M., Bright, M. and Varua, M.E. (2017), "Investigating knowledge workers' productivity using work design theory", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 66 No. 6, pp. 822-834. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2016-0161>
- Payal, R., Ahmed, S. & Debnath, R.M. (2019), Impact of knowledge management on organizational performance: An application of structural equation modeling, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol. 49 No. 4, pp. 510-530. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2018-0063>

- Perera, U., & Wijewickrema, M. (2018). Relationship between Journal-Ranking Metrics for a Multidisciplinary Set of Journals. Portal: *Libraries and the Academy*, 18(1), 35-58. <http://dx.doi.org/10.1353/pla.2018.0003>
- Polat B, Özmanevra R, Tunçbilek Özmanevra P, Kazıkdaş KÇ. Comparison of the impact factors of subscription access and open access orthopedics and sports medicine journals in the SCImago database. *Eklemler Hastalıkları Cerrahisi* 2019;30(2):163-167.
- Rabeea, O., Islam, M., Mahmoud, N. & Almsafir, K. (2019). Knowledge processes and sustainable competitive advantage: An empirical examination in private universities. *Journal of Business Research*, Volume 94, pages 320-334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.013>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Murad, A., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923-947. <http://dx.doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Rezaei, Forouzan & Khalilzadeh, Mohammad & Soleimani, Paria. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction*. 2021. 1-16. [10.1155/2021/8857572](https://doi.org/10.1155/2021/8857572).
- Teixeira, E., Oliveira, M. & Curado, C. (2020). Linking knowledge management processes to innovation: A mixed-method and cross-national approach, *Management Research Review*, Vol. 43 No. 3, pp. 332-349. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2018-0391>
- Uma Mageswari, S.D., Sivasubramanian, R.C. and Dath, T.N.S. (2017), "A comprehensive analysis of knowledge management in Indian manufacturing companies", *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 28 No. 4, pp. 506-530. <https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2016-0107>
- Vendrell-Herrero, F., Darko, C.K. and Ghauri, P. (2020), "Knowledge management competences, exporting and productivity: uncovering African paradoxes", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24 No. 1, pp. 81-104. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0433>

- Velázquez, Y.; et. (2020). Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medioambiente.
- Villasís, M., Rendón, M., García, H., Miranda, M., & Escamilla, A. (2020). La revisión sistemática y el meta-análisis como herramientas de apoyo para la clínica y la investigación. *Revista Alergia México*, 67(1), 62-72. <https://dx.doi.org/10.29262/ram.v67i1.73>
- Yepes, N., Gerard, U., Romero, G., Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74 (9), 790-799
- Zaim, H & Kastrati, S. (2018), The effects of knowledge management processes on human resource management: Mediating role of knowledge utilization, *Journal of Science and Technology Policy Management*, Vol. 9 No. 3, pp. 310-328. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-02-2018>

## ANEXOS

### ANEXO 1:

#### *Lista de Estudios*

Cód.	Autor y año	Título
A1	Andriani & Suryadi (2019)	Conocimiento administrativo, estrategia: una organización enfoque de desarrollo.
A2	Consideraciones creativas en Indonesia (2020)	La estrategia de gestión del conocimiento como herramienta para impulsar la competitividad.
A3	Payal & (2019)	Impacto de la gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional.
A4	Zaim & Kastrati (2018)	Los efectos del conocimiento procesos de gestión en humanos Administración de recursos.
A5	Iqbal & Hussain (2019)	Modelar el papel mediador de la innovación y capital intelectual en la educación superior.
A6	Razzaq et al., (2019)	El papel olvidado de la gestión del conocimiento en el sector público.
A7	Imran&Rahman, (2017)	Conocimiento administrativo, estrategia: una organización cambio prospectivo.
A8	Naushad & Khan (2017)	Investigando estrategias de gestión del conocimiento en la Universidad Central.
A9	Harlow (2018)	Desarrollando un conocimiento, estrategia de gestión de datos analítica y capital intelectual.
A10	Venkitachalam & Ambrosini (2017)	Un vínculo triádico entre la gestión del conocimiento, la información tecnología y estrategias comerciales.
A19	Acevedo et al., (2020) Calvo (2018)	Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior.
A22	Benavides & Pedraza (2018)	La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura.

Cód.	Autor y año	Título
A26	Yasir & Majid (2017)	Impacto de la gestión del conocimiento facilitadores en el intercambio de conocimientos.
A30	Arias et al., (2019)	Madurez de la gestión del conocimiento: desarrollo de la madurez. Escalas e interacción entre áreas clave.
A31	Kianto et al (2019)	El impacto del conocimiento gestión del conocimiento productividad del trabajador.
A33	Dave et al., (2019)	Medidas de gestión del conocimiento: Una investigación empírica de Industria del cemento de la India.
A34	Gomes et al.,(2019)	La integración entre conocimiento administrativo y capacidades dinámicas en organizaciones ágiles.
A35	Hacia un conocimiento superior Administración (2020)	Alinear constructos para mejorar el desempeño de la empresa.
A36	Teixeira & curado (2020)	Vinculando la gestión del conocimiento procesos a la innovación.
A37	Gunasekera & Siong (2018)	Gestión del conocimiento para organizaciones de construcción: una agenda de investigación.
A39	Johannessen (2017)	Gestión del conocimiento en organizaciones futuras. tecnología y estrategias comerciales.
A40	Mitreviski & Aceski (2017)	Gestión del conocimiento en organizaciones con diferentes actividades.
A42	Cepeda et al., (2017)	Procesos críticos de gestión del conocimiento: un enfoque hacia la creación de valor para el cliente.

Cód.	Autor y año	Título
A43	Sahibzada & Khalid,(2020)	Catalizar la gestión del conocimiento, procesos hacia el trabajador del conocimiento, satisfacción: conjunto difuso cualitativo, análisis comparativo.
A44	Mostafa et al., (2018)	El impacto de los procesos de gestión del conocimiento en los sistemas de información: revisión sistemática.
A45	Rabeea et al (2019)	Procesos de gestión del conocimiento y ventaja competitiva sostenible: Un examen empírico en universidades privadas.
A46	Almahamid (2018)	Procesos de gestión del conocimiento y plantilla agilidad: una perspectiva teórica.
A47	Halil & merve (2019)	Relación entre la gestión del conocimiento, procesos y desempeño: papel crítico de utilización del conocimiento en organizaciones.
A48	Abdel et al., (2019)	El impacto de los procesos de gestión del conocimiento en los Rendimiento mediado por la agilidad de TI.
A50	Raudeliūnienė et al., (2018)	Modelo de procesos de gestión del conocimiento.
A51	Balasubramanian & Sreejith (2020)	El impacto de la propiedad de organizaciones del sector público.
A54	Kabiru (2019)	Recursos y técnicas de gestión del conocimiento utilizado para mejorar las iniciativas de gestión del conocimiento en los institutos de investigación agrícola de nigería.
A55	Butt et al., (2019)	Productividad del trabajador del conocimiento y desempeño de la innovación en organizaciones basadas en el conocimiento: las implicaciones para los procesos y sistemas basados en el conocimiento.
A56	Kavalić et al., (2020)	Factores que influyen en el conocimiento en la Gestión para la sustentabilidad organizacional
A57	Romero et al., (2021)	Modelo de Gestión del Conocimiento e Innovación en el Entorno Organizacional.
A58	Dobrica (2018)	El conocimiento en acción hacia una mejor gestión del conocimiento en las organizaciones.
A59	Mizintseva et al., (2018)	Gestión del conocimiento: una herramienta para implementar la economía digital.
A60	Manfredi et al., (2019)	Gestión y transferencia de conocimientos en organizaciones de artes y oficios: evidencia de un análisis exploratorio de estudios de casos múltiples



Cód.	Autor y año	Título
A61	Hebibi & Milićević (2019)	La gestión del conocimiento y la importancia de la gestión del conocimiento para el desempeño de la organización
A62	Colnar & Bogataj (2019)	Gestión del conocimiento y desarrollo sostenible del trabajo social.
A63	Garcia & Coltre (2019)	La gestión del conocimiento como factor determinante en la retención de profesionales en la industria: un estudio de caso en una organización de la industria del mueble..
A64	Gunasekera & Chong (2019)	Gestión del conocimiento para las organizaciones de la construcción: una agenda de investigación
A65	Mitrevski & Aceski (2017)	Gestión del conocimiento en organizaciones con diferentes actividades
A66	Uma & Dath (2017)	Un análisis integral de la gestión del conocimiento en las empresas manufactureras indias.
A67	Rezaei & Khalilzadeh (2021)	Factores que afectan la gestión del conocimiento y su efecto en el desempeño organizacional: mediar el papel del capital humano
A68	Davila & North (2019)	Influencia de la gestión estratégica del conocimiento en la innovación y el desempeño de la empresa
A69	Moussa & Varua (2017)	Investigar la productividad de los trabajadores del conocimiento utilizando la teoría del diseño del trabajo
A70	Vendrell & Ghauri (2020)	Competencias de gestión del conocimiento, exportación y productividad: descubriendo paradojas africanas
A71	Aboelmaged (2018)	Intercambio de conocimientos a través de sistemas de redes sociales empresariales (ESN): impulsores de motivación y su impacto en la productividad de los empleados

Nota. Artículos científicos seleccionados en la rejilla de revisiones sistemáticas

## ANEXO 2:

### *Lista de estudios seleccionados*

Cód.	Autor y año	Título
A3	Payal & Debnath (2019)	Impacto de la gestión del conocimiento en el desempeño organizacional: una aplicación del modelado de ecuaciones estructurales
A5	Iqbal & Hussain (2019)	De la gestión del conocimiento al desempeño organizacional: modelando el papel mediador de la innovación y el capital intelectual en la educación superior
A31	Kianto et al (2019)	El impacto del conocimiento gestión del conocimiento productividad del trabajador.
A46	Almahamid (2018)	Procesos de gestión del conocimiento y plantilla agilidad: una perspectiva teórica. Recursos y técnicas de gestión del conocimiento utilizado para mejorar las
A54	Kabiru (2019)	iniciativas de gestión del conocimiento en los institutos de investigación agrícola de nigeria.
A66	Uma & Dath (2017)	Un análisis integral de la gestión del conocimiento en las empresas manufactureras indias.
A67	Rezaei & Khalilzadeh (2021)	Factores que afectan la gestión del conocimiento y su efecto en el desempeño organizacional: mediar el papel del capital humano
A68	Davila & North (2019)	Influencia de la gestión estratégica del conocimiento en la innovación y el desempeño de la empresa
A69	Moussa & Varua (2017)	Investigar la productividad de los trabajadores del conocimiento utilizando la teoría del diseño del trabajo
A70	Vendrell & Ghauri (2020)	Competencias de gestión del conocimiento, exportación y productividad: descubriendo paradojas africanas
A71	Aboelmaged (2018)	Intercambio de conocimientos a través de sistemas de redes sociales empresariales (ESN): impulsores de motivación y su impacto en la productividad de los empleados

Nota. Artículos seleccionados de las categorías en la matriz de categorización

ANEXO 3:

GESTION DEL CONOCIMIENTO				
Cod. Art.	FUENTE	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A3	Payal, R., Ahmed, S. & Debnath, R.M. (2019), Impact of knowledge management on organizational performance: An application of structural equation modeling, VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. 49 No. 4, pp. 510-530. <a href="https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2018-0063">https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2018-0063</a>	ADQUISICIÓN	Los datos primarios se obtuvieron de los gerentes de tecnología de la información de las empresas de software de la India.	<b>LIMITACIONES:</b> la población de muestra de este estudio fue restringido a empresas registradas en NASSCOM y empresas relativamente grandes y rentables formó una parte significativa de la muestra. Por lo tanto, los resultados pueden diferir para pequeños oempresas de nueva creación. Por tanto, el presente estudio no puede generalizarse a todo tipo de empresas.
		PROTECCIÓN		
		CONVERSIÓN		
		APLICACIÓN		
				<b>HALLAZGOS:</b> las estrategias de gestiones del conocimiento orientadas al sistema y orientadas al ser humano mejoran los procesos de la gestión del conocimiento de adquisición, conversión, aplicación y protección, lo que lleva a rendimiento firme superior.
				<b>HALLAZGOS:</b> el autor no precisa
A5	Iqbal, A & Hussain, S. (2019), From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education, Journal of Enterprise Information Management, Vol. 32 No. 1, pp. 36-59. <a href="https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083">https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083</a>	ADQUISICIÓN	MUESTRA DE 217 PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE UNIVERSIDADES DE INVESTIGACIÓN DE PAKISTÁN	<b>LIMITACIONES:</b> este estudio reclutó una conveniencia de tamaño pequeño muestra de un número limitado de universidades de investigación del sector público, lo que invita a sesgo y cuestionar la generalización de los resultados a otro sector público, así como universidades del sector privado o instituciones de educación superior.
		INTERCAMBIO		
		UTILIZACIÓN		
				<b>HALLAZGOS:</b> la implementación efectiva de los procesos de gestión de conocimiento en las universidades de investigación puede conducir a un aumento de la productividad de la investigación, satisfacción de los estudiantes, desarrollo del plan de estudios y capacidad de respuesta a los retos medio ambientales.
				<b>HALLAZGOS:</b> Los hallazgos empíricos de esta investigación sugieren que no solo el intercambio de conocimientos, sino también la adquisición de conocimientos y la utilización puede mejorar la velocidad y la calidad de la innovación, lo que da como resultado un desempeño organizacional superior.

GESTION DEL CONOCIMIENTO				
Cod. Art.	FUENTE	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A31	Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Murad, A. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. Baltic Journal of Management, 14(2), 178-197. <a href="http://dx.doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404">http://dx.doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404</a>	CREACIÓN	datos de 336 trabajadores del conocimiento en cinco empresas operadoras de redes móviles en Pakistán	<b>LIMITACIONES:</b> el alcance geográfico de la recopilación de datos se limitó al Pakistán. sector de las telecomunicaciones, que plantea importantes limitaciones para generalizar los resultados a otros contextos.
		INTERCAMBIO		<b>HALLAZGOS:</b> la creación de conocimiento y la utilización del conocimiento los dos son procesos y actividades principales en el trabajo del conocimiento que aumenta la productividad del trabajador del conocimiento. Estos resultados indican que cualquiera que sea el conocimiento nivel gerencial de los trabajadores, es obligatorio para ellos generar y utilizar el conocimiento como aportes como parte de sus trabajos de trabajadores del conocimiento.
		UTILIZACIÓN		<b>HALLAZGOS:</b> el autor no precisa
A46	Almahamid, Soud. (2018). KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESSES AND WORKFORCE AGILITY: A THEORETICAL PERSPECTIVE.	CREACIÓN	62 ARTICULOS CIENTIFICOS	<b>LIMITACIONES:</b> Los practicantes también pueden beneficiarse de los resultados de este estudio determinando los procesos de gestión del conocimiento más importantes que faciliten la agilidad de la fuerza laboral para poder responder a tiempo a cualquier cambio en el entorno empresarial.
		INTERCAMBIO		<b>HALLAZGOS:</b> Los Procesos de gestión del conocimiento Permite que las organizaciones desarrollen diversas capacidades que son valiosos, raros, imitables y permiten a la organización para organizar y reorganizar sus procesos y actividades para responder a las amenazas y transformarse en oportunidades.
		APLICACIÓN		<b>HALLAZGOS:</b> el autor no precisa
A54	Kabiru, D. A. (2019). Knowledge Management Resources and Techniques used to Enhance Knowledge Management Initiatives in Nigerian Agricultural Research Institutes. I-Manager's Journal of Educational Technology, 15(4), 9-16. <a href="http://dx.doi.org/10.26634/jet.15.4.15729">http://dx.doi.org/10.26634/jet.15.4.15729</a>	INTERCAMBIO	muestra de 276 articulos de investigacion	<b>LIMITACIONES:</b> El estudio recomienda que debe haber coordinación, cooperación y colaboración entre el conocimiento de trabajadores con el fin de fortalecer aún más el conocimiento de técnicas de gestión y reutilización del conocimiento
		RETENCIÓN		<b>HALLAZGOS:</b> Un descubrimiento importante fue la cultura de trabajo en equipo entre todos los empleados y la comunicación y accesibilidad a la alta dirección.
		ACTUALIZACIÓN		<b>HALLAZGOS:</b> Los hallazgos generalmente sugieren que todas las iniciativas de gestión del conocimiento disponibles en los cinco institutos de investigación agrícola
		CREACIÓN		

GESTION DEL CONOCIMIENTO				
Cod. Art.	FUENTE	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A66	Uma Mageswari, S.D., Sivasubramanian, R.C. & Dath, T.N.S. (2017), "A comprehensive analysis of knowledge management in Indian manufacturing companies", Journal of Manufacturing Technology Management, Vol. 28 No. 4, pp. 506-530. <a href="https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2016-0107">https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2016-0107</a>	ADQUISICIÓN	251 respuestas del nivel superior y medio	<b>LIMITACIONES:</b> el estudio asume que todas las empresas encuestadas son similares en la adopción de las prácticas de gestión de gestión del conocimiento Pero la realidad puede que no sea así.
		CREACIÓN		<b>HALLAZGOS:</b> La confianza mutua, los fuertes lazos personales mejoran el intercambio de conocimientos y mejoran la eficiencia de los empleados resultando en una mejora del desempeño organizacional, además de la importancia de la gestión del conocimiento y su criticidad para el crecimiento sostenible mejora el rendimiento y la competitividad.
		ALMACENAMIENTO		<b>HALLAZGOS:</b> el impacto de la gestión del conocimiento en la innovación es insignificante allanando el camino para una nueva investigación para comprender la razón detrás de resultados tan inesperados.
		INTERCAMBIO		
A67	Rezaei, Forouzan & Khalilzadeh, Mohammad & Soleimani, Paria. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. Advances in Human-Computer Interaction. 2021. 1-16. 10.1155/2021/8857572.	INTERCAMBIO	108 gerentes y personal administrativo de la empresa	<b>LIMITACIONES:</b> La investigación adicional puede analizar el impacto del liderazgo y factores de confianza en la gestión del conocimiento y el rendimiento de la organización.
		ADQUISICIÓN		<b>HALLAZGOS:</b> examinar las relaciones mutuas entre estos factores: estructura, cultura, estrategia, tecnología, liderazgo, y la confianza
A68	Davila, G., Varvakis, G., & North, K. (2019). Influence of strategic knowledge management on firm innovativeness and performance. Brazilian Business Review, 16(3), 239-254. <a href="https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3.3">https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3.3</a>	ADQUISICIÓN	127 países del Sur	<b>LIMITACIONES:</b> Se pueden realizar nuevos estudios cualitativos para explicar los procesos de conocimiento, creación e intercambio de conocimiento que apoye las innovaciones en las empresas brasileñas; por lo tanto, elementos no estáticos que no fueron objeto de este estudio y que difícilmente pueden ser explicados por utilizando un enfoque positivista
		APLICACIÓN		<b>HALLAZGOS:</b> las empresas textiles que utilizan proyectos conjuntos de innovación, que incluyan actividades para la evaluación comparativa del conocimiento mejoran el desempeño organizacional.
				<b>HALLAZGOS:</b> el autor no precisa

GESTION DEL CONOCIMIENTO				
Cod. Art.	FUENTE	CATEGORÍAS	MUESTRA	HALLAZGOS
A69	Moussa, M., Bright, M. and Varua, M.E. (2017), "Investigating knowledge workers' productivity using work design theory", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 66 No. 6, pp. 822-834. <a href="https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2016-0161">https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2016-0161</a>	CREACION	77 ARTICULOS CIENTIFICOS	<b>LIMITACIONES:</b> realizar una investigación profunda sobre las condiciones bajo las cuales la creatividad, la innovación, la satisfacción de necesidades y la búsqueda de la verdad pueden realizarse.
		USO		
		INTERCAMBIO		
		APLICACIÓN		<b>HALLAZGOS:</b> el autor no precisa
A70	Vendrell-Herrero, F., Darko, C.K. and Ghauri, P. (2020), "Knowledge management competences, exporting and productivity: uncovering African paradoxes", Journal of Knowledge Management, Vol. 24 No. 1, pp. 81-104. <a href="https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0433">https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0433</a>	INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO	Encuesta de empresas del Banco Mundial para realizar un análisis transversal de 4.683 empresas manufactureras	<b>LIMITACIONES:</b> La limitación abre una vía para nuevos estudios de gestión del conocimiento que comparen el efecto decapacidades informales sobre la productividad de la empresa.
		CREACION DE CONOCIMIENTO		<b>HALLAZGOS:</b> las organizaciones que trabajan en condiciones cambiantes y pueden haber desarrollado alguna capacidad de absorción les permite internalizar el conocimiento rápidamente.
				<b>HALLAZGOS:</b> el autor no precisa
A71	Aboelmaged, M.G. (2018), "Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity", Journal of Knowledge Management, Vol. 22 No. 2, pp. 362-383. <a href="https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0188">https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0188</a>	EL INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO	115 usuarios del sistema ESN	<b>LIMITACIONES:</b> El estudio no se centra en varios comportamientos de intercambio de conocimientos a través de plataformas de redes sociales. por lo tanto, la investigación futura puede investigar las diferencias entre la donación de conocimientos y buscar comportamientos mientras usa ESN para comprender mejor los patrones de conocimiento y su efecto sobre el rendimiento empresarial
		CREACIÓN DE CONOCIMIENTO		<b>HALLAZGOS:</b> el autor no precisa
				<b>HALLAZGOS:</b> Estos hallazgos sugieren una serie de implicaciones gerenciales para gerentes y profesionales para utilizar sistema de redes sociales mejorando así el intercambio de conocimientos en las empresas.

## ANEXO 4:

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
A3	Payal, R., Ahmed, S. & Debnath, R. M. (2019), Impact of knowledge management on organizational performance: An application of structural equation modeling, <i>VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems</i> , Vol. 49 No. 4, pp. 510-530. <a href="https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2018-0063">https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2018-0063</a>	ENFOQUE DE MODELADO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES	Conocimiento, Gestión del conocimiento, Desempeño organizacional, Gestión del conocimiento, estrategia de gestión, facilitadores de la gestión del conocimiento, proceso de gestión del conocimiento	Los datos primarios se obtuvieron de los gerentes de TI de las empresas de software de la India.	La estrategia de gestión del conocimiento se relacionó significativamente con los habilitadores de gestión del conocimiento sugirió que la estrategia de gestión del conocimiento de una organización, ya sea orientada al sistema, centrándose en la codificación o centrada en el ser humano en el intercambio de conocimientos o en ambos, tuvo una influencia positiva en los habilitadores de los procesos de gestión del conocimiento de la tecnología, estructura y cultura. (p. 524)	Un estudio futuro para comparar diferentes industrias en construcciones de gestión del conocimiento también debe llevarse a cabo. Esto daría una idea de cómo las composiciones en diferentes las industrias difieren en estos conceptos. Además, también se podría realizar un estudio de caso y el estudio cualitativo agregaría peso a los resultados de la investigación de los estudios empíricos. (p. 527)
A5	Iqbal, A & Hussain, S. (2019), From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education, <i>Journal of Enterprise Information Management</i> , Vol. 32 No. 1, pp. 36-59. <a href="https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083">https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Pakistán, gestión del conocimiento	MUESTRA DE 217 PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE UNIVERSIDAD ES DE INVESTIGACION DE PAKISTÁN	La investigación actual encontró que la implementación efectiva de los procesos de gestión del conocimiento es significativamente instrumental para el desempeño de las universidades de investigación. Este hallazgo revela que la implementación efectiva de los procesos de gestión del conocimiento en las universidades de investigación puede conducir a un aumento de la productividad de la investigación, satisfacción de los estudiantes, desarrollo del plan de estudios y capacidad de respuesta a los retos medioambientales. (p. 50)	La investigación futura puede involucrar otros indicadores importantes como eficacia académica, tasa de graduación, empleabilidad de los graduados, citas de factores de impacto ranking de universidades para una investigación sólida. (p. 52)

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
A31	Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Murad, A. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. <i>Baltic Journal of Management</i> , 14(2), 178-197. <a href="http://dx.doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404">http://dx.doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404</a>	Enfoque cuantitativo	Productivity, Knowledge worker productivity, Knowledge work, Knowledge management, Knowledge worker, Knowledge work productivity	datos de 336trabajadores del conocimiento en cinco empresas operadoras de redes móviles en Pakistán	El hallazgo clave de este estudio es que, independientemente del género, la educación formal nivel y posición gerencial, la creación de conocimiento y la utilización del conocimiento estimulan productividad del trabajador del conocimiento. (p. 192)	Este estudio sugiere un beneficio novedoso de la gestión del conocimiento como fuente y antecedente del aumento del conocimiento productivo del trabajador. (p. 192)
A46	Almahamid, Soud. (2018). KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESSES AND WORKFORCE AGILITY: A THEORETICAL PERSPECTIVE.	REVISIÓN DE LITERATURA	Procesos de gestión del conocimiento, agilidad basada en el conocimiento, agilidad de la fuerza laboral.	62 ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	Este estudio tuvo como objetivo desarrollar un modelo teórico que vincular los procesos de gestión del conocimiento con la agilidad de la fuerza laboral para ser probados con datos reales en la siguiente fase de esta investigación. La literatura tiene varios modelos que discuten cómo la organización puede lograr el óptimo encaje con los cambios en el entorno empresarial, pero ninguno de ellos claramente cómo la gestión del conocimiento ayuda a las organizaciones a construir varias capacidades organizacionales que son valiosas, raras y difíciles de imitar. (p. 31).	La investigación es teórica y la investigación futura puede examinar la validez de las relaciones hipotetizadas en el modelo de investigación en diferentes contextos. Futuros estudios también pueden alterar el modelo agregando moderadores variables mediadoras como tamaño, estrategia, incertidumbre ambiental. (p. 31)
A54	Kabiru, D. A. (2019). Knowledge Management Resources and Techniques used to Enhance Knowledge Management Initiatives in Nigerian Agricultural Research Institutes. <i>I-Manager's Journal of Educational Technology</i> , 15(4), 9-16. <a href="http://dx.doi.org/10.26634/jet.15.4.15729">http://dx.doi.org/10.26634/jet.15.4.15729</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	gestión del conocimiento, institutos de investigación, sector agrícola, Nigeria	muestra de 276	El estudio encontró que los equipos de proyecto funcionales y la tutoría fueron los principales recursos y técnicas de gestión del conocimiento utilizados para derivar investigaciones e innovaciones en los institutos. Esto significa que hubo una inversión en la comunidad de práctica del conocimiento, equipos de proyectos multifuncionales y tutoría, aunque en menor medida. (p. 14)	El estudio recomienda que debe haber coordinación, cooperación y colaboración entre el conocimiento de los trabajadores con el fin de fortalecer aún más el conocimiento técnico de gestión y reutilización del conocimiento. Intercambio de conocimientos y comunidades de práctica necesitan ser alentados para impulsar la gestión del conocimiento en los institutos. (p. 15)



COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
A66	Uma Mageswari, S.D., Sivasubramanian, R.C. & Dath, T.N.S. (2017), "A comprehensive analysis of knowledge management in Indian manufacturing companies", Journal of Manufacturing Technology Management, Vol. 28 No. 4, pp. 506-530. <a href="https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2016-0107">https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2016-0107</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Innovación, Gestión del conocimiento, Desempeño empresarial, Fabricación, Cultura corporativa, Procesos de conocimiento	se obtuvieron 251 respuestas del nivel superior y medio	La escasez de estudios empíricos sobre la gestión del conocimiento y la falta de comprensión del concepto de gestión del conocimiento condujo a este primer intento de proporcionar una comprensión integral del marco de gestión del conocimiento en el sector manufacturero indio. (p. 522)	El estudio revela que KM aún no ha emergido como una herramienta estratégica en la fabricación de empresas en la India. Las observaciones del estudio establecen la importancia de la GC y su criticidad para el crecimiento sostenible mejora del rendimiento y la competitividad. (p. 523)
A67	Rezaei, Forouzan & Khalilzadeh, Mohammad & Soleimani, Paria. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. Advances in Human-Computer Interaction. 2021. 1-16. <a href="https://doi.org/10.1155/2021/8857572">https://doi.org/10.1155/2021/8857572</a> .	ENFOQUE CUANTITATIVO	capital humano, gestión del conocimiento, recursos humanos, desempeño organizacional, prácticas de gestión, planta de acero, factores que afectan, efectos positivos, el impacto	108 gerentes y personal administrativo de la empresa	Según los resultados de la investigación, el capital humano en la organización puede mejorarse mediante la gestión del conocimiento que incluye la creación, identificación, intercambio de conocimientos, y aplicación. Más atención a la adopción de lo moderno. La formación es fundamental para identificar y eliminar las debilidades junto con la mejora de las habilidades, habilidades, y su cooperación como una forma eficaz de resolver problemas. Para ello, se sugiere que el capital humano el conocimiento como ventaja competitiva en la organización mejorada mediante la creación de una cultura de aprendizaje en la organización socialización, intercambio de información y conocimiento entre empresas empleadas, rotación de puestos, desarrollo y crecimiento del personal, reclutamiento y contratación de personas talentosas y capaces, promoción de la competencia del personal, apoyo al trabajo en equipo, etc. (p. 13)	Se aconseja a las organizaciones que examinen la capacidad de sus diferentes partes con el fin de delegar posibles responsabilidades a los empleados para aumentar la capacidad de los empleados por un lado y para romper las barreras de la oficialidad burocrática y jerárquicas organizativas que obstaculizan el desarrollo del talento y la distribución justa y equitativa de información por otro lado. (p. 13)
A68	Davila, G., Varvakis, G., & North, K. (2019). Influence of strategic knowledge management on firm innovativeness and performance. Brazilian Business Review, 16(3), 239-254. <a href="https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3">https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Gestión estratégica del conocimiento; Innovación; Organizativo de gestión del conocimiento; Brasil	127 países del Sur	El presente estudio encontró que las prácticas de SKM influyen tanto en el desempeño innovador como en el desempeño organizacional en empresas brasileñas. • Debe mejorar la gestión del conocimiento tácito, como habilidad complementaria para otras capacidades que ya tienen (relacionadas con la adquisición y aplicación de conocimiento existente 'incrustado' en la tecnología, o conocimiento explícito). • Tienen más probabilidades de mejorar su desempeño, si identifican el conocimiento y las habilidades que son más relevantes para los objetivos comerciales y si tienen una estrategia clara para desarrollar estas habilidades y competencias. • Debe implementar rutinas para la evaluación comparativa del conocimiento, con el fin de comparar el conocimiento estratégico de la empresa frente al conocimiento de la competencia. (p. 251)	Se pueden realizar nuevos estudios cualitativos para explicar los procesos de conocimiento, creación e intercambio de conocimiento que apoye las innovaciones en las empresas brasileñas; por lo tanto, elementos no estáticos que no fueron objeto de este estudio y que difícilmente pueden ser explicados por utilizando un enfoque positivista. (p. 251)

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
A69	Moussa, M., Bright, M. & Varua, M.E. (2017), "Investigating knowledge workers' productivity using work design theory", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 66 No. 6, pp. 822-834. <a href="https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2016-0161">https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2016-0161</a>	ENFOQUE CUALITATIVO	Trabajadores del conocimiento, Gestión del conocimiento, Productividad, Diseño de trabajo	77 ARTICULOS CIENTIFICOS	Evitando la elusiva búsqueda de estandarizar y medir los resultados del trabajo del conocimiento, varios estudiosos de la gestión del conocimiento se han centrado en cambio en dilucidar el impulso de la productividad del trabajo del conocimiento en proceso. Hemos argumentado que, a diferencia de los modelos de gestión diseñados para tal fin, la gestión motivacional de recursos humanosLa teoría del diseño del trabajo ofrece posibilidades para comparar y vincular el trabajo del conocimiento a través de una amplia variedad de industrias. (p. 830)	WDQ promete facilitar una investigación fructífera sobre las condiciones bajo las cuales la creatividad, la innovación, la satisfacción de necesidades y la búsqueda de la verdad pueden realizarse. (p. 830)
A70	Herrero, F., Darko, C.K. & Ghauri, P. (2020), "Knowledge management competences, exporting and productivity: uncovering African paradoxes", Journal of Knowledge Management, Vol. 24 No. 1, pp. 81-104. <a href="https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0433">https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0433</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Servicios empresariales intensivos en conocimiento, empresas africanas, conocimiento condicional, Paradojas contextuales, Paradojas del aprendizaje, Conocimiento relacional	Encuesta de empresas del Banco Mundial para realizar un análisis transversal de 4.683 empresas manufactureras	Los resultados para la muestra completa ilustran la importancia de señalar la competencia en la superación de problemas de información asimétrica en África. Contrariamente a las teorías de la innovación a favor de construir conocimiento relacional (es decir, servitización territorial, clusters); sin embargo, los resultados rechazan la hipótesis de que el conocimiento del servicio externo aumenta la productividad. (p. 95)	Las investigaciones futuras deberán corroborar los resultados en un ajuste longitudinal para determinar algunos de los mecanismos causales. (p. 97)
A71	Abuelmaged, M.G. (2018), "Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity", Journal of Knowledge Management, Vol. 22 No. 2, pp. 362-383. <a href="https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0188">https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0188</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Productividad de los empleados, intercambio de conocimientos, sistemas de redes sociales empresariales, Motivaciones hedónicas, motivaciones utilitarias	115 usuarios del sistema ESN	Los resultados indican que el uso de ESN para compartir conocimientos tiene un significado influyente por motivaciones hedónicas más que utilitarias. Este resultado dirige nuestro atención al impacto inmediato de las motivaciones hedónicas en los comportamientos de intercambio de conocimientos a través de ESN (por ejemplo, donación y búsqueda de conocimientos), y desafía un antecedente inamovible suposición sobre el impacto de las motivaciones utilitarias en el uso de ESN. (p. 376)	Los estudios futuros pueden ampliar el alcance del modelo de investigación examinando una Plataforma ESN. En segundo lugar, la muestra de investigación incluyó solo 115 empleados de 49 empresas de diferentes sectores. (p. 377)

## ANEXO 5:

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	Categorías de análisis	Protección
A3	Payal, R., Ahmed, S. & Debnath, R.M. (2019). Impact of knowledge management on organizational performance: An application of structural equation modeling. <i>VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems</i> , Vol. 49 No. 4, pp. 510-530. <a href="https://doi.org/10.1108/VJKM-S-07-2018-0063">https://doi.org/10.1108/VJKM-S-07-2018-0063</a>	ENFOQUE DE MODELADO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES	Conocimiento, Gestión del conocimiento, Desempeño organizacional, Gestión del conocimiento, estrategia de gestión, facilitadores de la gestión del conocimiento, proceso de gestión del conocimiento	Los datos primarios se obtuvieron de los gerentes de TI de las empresas de software de la India.	<p><b>Aplicación</b> NO PRECISA. (p. 514)</p> <p><b>Adquisición</b> NO PRECISA. (p. 514)</p> <p><b>Conversión</b> NO PRECISA. (p. 514)</p>	NO PRECISA . (p. 514)
A5	Iqbal, A & Hussain, S. (2019), From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education, <i>Journal of Enterprise Information Management</i> , Vol. 32 No. 1, pp. 36-59. <a href="https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083">https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Pakistán, gestión del conocimiento	MUESTRA DE 217 PERSONAL ACADEMICO Y ADMINISTRATIVO DE UNIVERSIDADES DE INVESTIGACIÓN DE PAKISTÁN	<p><b>Intercambio</b> El intercambio de conocimientos también puede definirse como un mecanismo que facilita la difusión de conocimientos dentro de la organización. (p. 40)</p> <p><b>La adquisición de conocimiento</b> se refiere al proceso o actividad para la generación o creación y desarrollo de nuevas ideas, conocimientos y habilidades que aumentan el stock existente de conocimiento organizacional. (p. 40)</p> <p><b>La utilización del conocimiento</b> se refiere a la aplicación del conocimiento a las funciones organizacionales, procesos y procedimientos para crear valor comercial para los clientes en forma de superior productos y servicios. (p. 40)</p>	
A31	Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Murad, A. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. <i>Baltic Journal of Management</i> , 14(2), 178-197. <a href="http://dx.doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404">http://dx.doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404</a>	Enfoque cuantitativo	Productivity, Knowledge worker productivity, Knowledge work, Knowledge management, Knowledge worker, Knowledge work productivity	datos de 336 trabajadores del conocimiento en cinco empresas operadoras de redes móviles en Pakistán	<p><b>El intercambio de conocimientos</b> es el movimiento del conocimiento entre las diferentes unidades y actores dentro de una organización. (p. 182)</p> <p><b>La creación de conocimiento</b> es un proceso y una capacidad organizacional para crear nuevos conocimientos en términos de nuevas ideas y soluciones. (p. 182)</p> <p><b>La utilización del conocimiento</b> La utilización del conocimiento es el mecanismo de una organización para recuperar, acceder y utilizar el conocimiento de manera eficaz con fines estratégicos. (p. 183)</p>	

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	Categorías de análisis			
A46	Almahamid, Soud. (2018). KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESSES AND WORKFORCE AGILITY: A THEORETICAL PERSPECTIVE.	REVISION DE LITERATURA	Procesos de gestión del conocimiento, agilidad basada en el conocimiento, agilidad de la fuerza laboral.	62 ARTICULOS CIENTIFICOS	<b>Creacion</b> NO PRECISA. (p. 30)	<b>Intercambio</b> NO PRECISA. (p. 30)	<b>Aplicación</b> NO PRECISA. (p. 30)	<b>Adquisicion</b> NO PRECISA. (p. 30)
A54	Kabiru, D. A. (2019). Knowledge Management Resources and Techniques used to Enhance Knowledge Management Initiatives in Nigerian Agricultural Research Institutes. I-Manager's Journal of Educational Technology. 15(4), 9-16. <a href="http://dx.doi.org/10.26634/jet.15.4.15729">http://dx.doi.org/10.26634/jet.15.4.15729</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	gestión del conocimiento, institutos de investigación, sector agrícola, Nigeria	muestra de 276	<b>Intercambio de conocimientos</b> NO PRECISA. (p. 14)	<b>Creacion</b> NO PRECISA. (p. 14)	<b>Actualización</b> NO PRECISA. (p. 14)	<b>retencion</b> NO PRECISA. (p. 14)
A66	Uma Mageswari, S.D., Sivasubramanian, R.C. & Dath, T.N.S. (2017), "A comprehensive analysis of knowledge management in Indian manufacturing companies", Journal of Manufacturing Technology Management, Vol. 28 No. 4, pp. 506-530. <a href="https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2016-0107">https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2016-0107</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Innovación, Gestión del conocimiento, Desempeño empresarial, Fabricación, Cultura corporativa, Procesos de conocimiento	se obtuvieron 251 respuestas del nivel superior y medio	<b>Adquisicion</b> NO PRECISA. (p. 512)	<b>Creacion</b> NO PRECISA. (p. 512)	<b>Almacenamiento</b> NO PRECISA. (p. 512)	<b>Intercambio</b> NO PRECISA. (p. 512)
A67	Rezaei, Forouzan & Khalilzadeh, Mohammad & Soleimani, Paria. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. Advances in Human-Computer Interaction. 2021. 1-16. <a href="https://doi.org/10.1155/2021/8857572">10.1155/2021/8857572</a> .	ENFOQUE CUANTITATIVO	capital humano, gestión del conocimiento, recursos humanos, desempeño organizacional, prácticas de gestión, planta de acero, factores que afectan, efectos positivos, el impacto	108 gerentes y personal administrativo de la empresa	<b>Intercambio</b> ayuda a presentar nuevas ideas y beneficiarse de las experiencias de los demás. (p. 1)	<b>Adquisicion</b> equipará al personal con habilidades y allanará el camino para la innovación. (p. 1)		

COD	REFERENCIA DE LA FUENTE	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVES	MUESTRA	Categorías de análisis
A68	Davila, G., Varvakis, G., & North, K. (2019). Influence of strategic knowledge management on firm innovativeness and performance. <i>Brazilian Business Review</i> , 16(3), 239-254. <a href="https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3.3">https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3.3</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Gestión estratégica del conocimiento; Innovación; Organizativo; Prácticas de gestión del conocimiento; Brasil	127 países del Sur	<b>Adquisición</b> permite almacenar este conocimiento tácito de los competidores, pero también de los proveedores y clientes. (p. 248)
A69	Moussa, M., Bright, M. & Varua, M.E. (2017). "Investigating knowledge workers' productivity using work design theory". <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i> , Vol. 66 No. 6, pp. 822-834. <a href="https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2016-0161">https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2016-0161</a>	ENFOQUE CUALITATIVO	Trabajadores del conocimiento, Gestión del conocimiento, Productividad, Diseño de trabajo	77 ARTICULOS CIENTIFICOS	<b>Aplicación de conocimiento</b> NO PRECISA. (p. 823)
A70	Herrero, F., Darko, C.K. & Ghauri, P. (2020), "Knowledge management competences, exporting and productivity: uncovering African paradoxes", <i>Journal of Knowledge Management</i> , Vol. 24 No. 1, pp. 81-104. <a href="https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0433">https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0433</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Servicios empresariales intensivos en conocimiento, empresas africanas, conocimiento condicional, Paradojas contextuales, Paradojas del aprendizaje, Conocimiento relacional	Encuesta de empresas del Banco Mundial para realizar un análisis transversal de 4.683 empresas manufactureras	<b>Intercambio</b> El intercambio de conocimientos entre empresas es particularmente importante cuando las empresas necesitan incorporar características del producto (es decir, tecnologías, servicios) que van más allá de la tradición de la industria. (p. 83)
A71	Aboelmagd, M.G. (2018), "Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity", <i>Journal of Knowledge Management</i> , Vol. 22 No. 2, pp. 362-383. <a href="https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0188">https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0188</a>	ENFOQUE CUANTITATIVO	Productividad de los empleados, intercambio de conocimientos, sistemas de redes sociales empresariales, Motivaciones hedónicas, motivaciones utilitarias	115 usuarios del sistema ESN	<b>Creación</b> es un proceso de conocimiento mediante repositorios de conocimiento, que facilitan la formación de Patrones cognitivos y conceptuales para capturar la transferencia de conocimiento implícita y explícita entre los empleados. (P. 363)