



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Aplicación de la gestión del conocimiento en las empresas para generar la productividad. Revisión sistemática de la literatura.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Chanca Ferrel, Janeth (ORCID: 0000-0002-3445-820X)

ASESORA:

Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada a Dios por brindar una guía durante el transcurso de la vida profesional, motivando la unión con personas que representaron la mejor influencia para llevar a cabo la vida universitaria.

Agradecimiento

Primeramente, agradecerle a Dios, a su vez a la Universidad por permitirme ser parte de él y formarme como profesional, también a la escuela de Administración, a la profesora Diana Huamani Cajaleon que en su tiempo ha podido brindar mucha información para avanzar esta investigación como también su asesoramiento y enseñanza, sobre ello agradecer a mi familia por el apoyo constante que me ha brindado.

Índice de contenidos

	Pág.
Cátatula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Protocolo y registro	23
3.3. Criterio de elegibilidad	24
3.4. Fuentes de Información	25
3.5. Búsqueda	25
3.6. Selección de los estudios	26
3.7. Proceso de extracción de datos	27
3.8. Lista de datos	32
3.9. Riesgo de sesgos en los estudios	33
3.10. Síntesis de resultados	34
3.11. Aspectos Éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	47
REFERENCIAS	52
ANEXOS	65

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Cadena de búsqueda de protocolo y registro	26
Tabla 2: Lista de palabras claves	27
Tabla 3: Resultados de filtrado semiautomático y verificación manual	29
Tabla 4: Artículos finales incluidos en la investigación	30
Tabla 5: Métodos de recopilación de datos	32
Tabla 6: Riesgo de sesgo de artículos seleccionados	33
Tabla 7: Selección de estudios	36

Índice de figura

	Pág.
Figura 1: Diagrama de flujo	31

Resumen

El estudio tuvo como objetivo verificar como la aplicación de la gestión del conocimiento en las empresas incrementa significativamente la productividad laboral. De manera que, para responder a esta interrogante se tuvo que emplear artículos indexados de fuentes confiables como Scopus, Web of science, ProQuest y IEEE Explore, mientras que contaron con la identificación de objetivos digitales (DOI) y fueron representados en idioma inglés, por lo tanto, se tuvo un aporte memorable de información teórica por parte de los artículos científicos indexados que sumaron una cantidad de 98, de los cuales fueron seleccionados en primera instancia 15 artículos referentes a las variables gestión del conocimiento y productividad laboral en diferentes tipos de empresa, y del cual se pudo realizar un análisis del riesgo de sesgo, verificando 12 artículos que comparten dos o tres coincidencias con respecto a los factores de la gestión del conocimiento, que fueron creación, desarrollo, transferencia y aplicación del conocimiento. De manera que, gracias a estas evidencias cualitativas de los artículos seleccionados se pudo verificar que con la aplicación de la gestión del conocimiento en las empresas se puede incrementar significativamente la productividad laboral.

Palabras clave: Creación, desarrollo, transferencia y aplicación del conocimiento

Abstract

The study aimed to verify how the application of knowledge management in companies significantly increases labor productivity. So, to answer this question, indexed articles from reliable sources such as Scopus, Web of science, ProQuest and IEEE Explore had to be used, while they had the identification of digital objectives (DOI) and were represented in English language, therefore, there was a memorable contribution of theoretical information from the indexed scientific articles that added up to 98, Of which 15 articles were selected in the first instance, referring to the variables of knowledge management and labor productivity in different types of companies, and from which an analysis of the risk of bias could be made, verifying 12 articles that share two or three coincidences with respect to the factors of knowledge management, which were creation, development, transfer and application of knowledge. So, thanks to this qualitative evidence of the selected articles, it was possible to verify that with the application of knowledge management in companies, labor productivity can be significantly increased.

Keywords: Creation, development, transfer and application of knowledge

I. INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación tuvo como principal interés en la Gestión del conocimiento, ya que, las organizaciones se enfrentan a muchas situaciones que les genera diversos problemas referidas ya sea a la alta rotación del personal y la insatisfacción laboral, por lo tanto, se debe examinar los causales o los mecanismos a través de las dimensiones de la gestión del conocimiento puede influir en diferentes maneras en la productividad, de manera que, se plasmó una explicación objetiva en base de artículos para una revisión sistemática, bajo un análisis amplio de la teoría, y, por consiguiente, se procedió con la descripción de la variable causa, gestión del conocimiento. Así mismo, se procedió a expresar e indagar la elaboración de las dimensiones gracias al empleo de artículos con gran valor científico ya que fueron indexados, formulando el planteamiento del problema general.

Las empresas presentaron un periodo de cambios organizacionales para adoptar una ventaja competitiva en el desarrollo de las tareas, logrando los objetivos trazados, por lo tanto, se consideró a la gestión del conocimiento como factor útil, que puede permitir la implementación de la estrategia de gestión de personas, identificando el conocimiento necesario para mantener con los recursos necesarios en el tiempo indicado (Bagher, Hanieh, Alireza y Mohammad, 2017, p.12); de manera que permite identificar la misión, visión y objetivos, que es información plena para distribuirla al personal, consiguiendo mejores niveles de productividad, competitividad y sostenibilidad en la institución (Dastyar, Kazemnejad, Sereshgi y Jabalameli, 2017, p.19). Así mismo, puede garantizar la satisfacción laboral en las instituciones públicas, brindando capacitaciones al personal del área administrativa y técnica, donde el suministro de información sirve para constituir una base de datos en relación a las actividades, y luego resolver cualquier imprevisto o inconveniente (Sathishkumar y Karthikeyan, 2017, p. 15).

La gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las empresas, porque se puede mantener el cambio de mentalidad de las organizaciones de California en relación al valor del conocimiento, ya que no fue suficiente con poseer información, sino también, darle un uso adecuado para resolver situaciones reales (Heydarzadeh, Alilu, Habibzadeh & Rasouli, 2020, p.19); sin embargo, en una investigación realizado en la provincia Juzestán, Irán, se determinó que este factor

debe ser impartido para evitar pérdidas de la competitividad y asegurar la eficiencia en las actividades de las compañías del sector petrolero y gas para lograr resultados óptimos (Sayyadi, Ayatollah y Alboghobish, 2018, p.16); de tal modo, en estudios efectuados en empresas del sector de fabricación de automóviles en la provincia de Teheran, Irán, se logró promover acciones correctivas, mediante estrategias y actividades orientadas a aprovechar el conocimiento, que fue impartido en el grupo de trabajo, bajo un trato respetuoso y buenas relaciones entre los distintos miembros (Mesbah, Babaei y Shabanali, 2017, p.8).

Por otro lado, la gestión del conocimiento es un concepto aplicado para transformar la manera que las empresas trabajan; primero se tuvo la *creación del conocimiento*, en un estudio realizado en las empresas de la ciudad de Innsbruck, Austria, se evidenció que crear conocimiento, es un proceso sobre el acceso a la información, para adoptar mayor conocimiento de las actividades, incrementando la productividad (Muskat y Deery, 2017, p.10). Asimismo, un estudio realizado en Núremberg, Alemania, las empresas buscaron crear conocimiento, para mejorar los niveles de eficiencia y eficacia con el mejor manejo de materiales y equipos, ya que, se pudo compartir la información entre los miembros (Hellebrandt, Heine y Schmitt, 2019, p.14), mientras que, en las empresas comerciales al norte de India, se realizó una investigación para identificar las estrategias preliminares de gestión de personas, por lo cual, se evidenció que se preocuparon por fomentar el desarrollo, transferencia e identificación del conocimiento para mantener una ventaja competitiva (Saini y Bhargava, 2019, p.21).

En el segundo proceso se contó con el *desarrollo del conocimiento*, en el cual se evidenció que en las diferentes organizaciones en la ciudad Bucaramanga, Colombia, el conocimiento se adquiere a partir de la interacción social (Bastos, 2019, p.11); así mismo la investigación sobre las empresas en Cauca, Colombia, contaron con la disposición de los trabajadores para compartir el conocimiento de funciones y lograr la innovación en métodos de trabajo a partir del uso de recursos administrativos (Calvo, 2018, p.18); mientras que, un estudio en las compañías de los Ángeles, Estados Unidos, tuvo como desafío examinar mejores propuestas para los proyectos industriales, por lo tanto, se tuvo interés en fomentar el desarrollo del conocimiento a partir de la integración de datos aislados en un cuerpo útil de información y relaciones de apoyo para el planeamiento, ejecución y valoración de

mejores estrategias de trabajo, mejorando el conocimiento organizacional de los recursos humanos para el desarrollo de nuevas habilidades, ideales y procesos en función de conseguir las metas (Bikard, Vakili y Teodoridis, 2019, p.16).

En el tercer proceso estuvo la *transferencia del conocimiento*, donde se presentó un estudio en base a las empresas privadas al sur de Brasil, del cual se determinó el interés por la inteligencia y la gestión del conocimiento, para mejorar el desarrollo de los procesos logísticos a partir del conocimiento transferido, en favor de la mejor toma de decisiones y la cultura organizacional (Melati, Janissek, Marques, 2020, p.12). Otro fue el caso, de la investigación desarrollada en las industrias en la ciudad de Taijin, China, del cual la transferencia del conocimiento es potenciada por la comunicación fluida, garantizando un clima de confianza para asegurar el compromiso de la actividad organizacional (Hu, Hou y Chien, 2019, p.17). Por último, se tuvo una investigación influenciada en las empresas de alta tecnología en el rubro comercial en Wuhan, China, donde se logró transmitir el conocimiento necesario, gracias a los mecanismos como manuales de apoyo, que promueven el intercambio de experiencias, la innovación y cultura de confianza mejorando el conocimiento administrativo (Huang, Yan & Smith, 2019, p.14).

En cuarto lugar, se tuvo el proceso de *aplicación del conocimiento*, donde estuvo el estudio en función de las empresas de construcción en la ciudad de Porto Alegre, Brasil, que ante la falta de un sistema de gestión del conocimiento, se optó por las tecnologías de información, para compartir y aplicar el conocimiento en varios proyectos (Elwakil y Zayed, 2018, p.9); además, estuvo la investigación sobre las pequeñas y medianas empresas en Vietnam, donde el conocimiento se convierte gradualmente en un recursos relevante para la competitividad y desarrollo sostenible, brindando la información necesaria para el desarrollo de las actividades (Xuan, 2020, p.11). Finalmente, estuvo la investigación desarrollada en las organizaciones en Islandia, donde se pudo gestionar la información sobre el conocimiento de los empleados, de manera que, se tuvo la aplicación del conocimiento empleando el mapeo de conocimiento, análisis de redes, codificación y personalización de la información para la resolución de un problema administrativo (Haraldsdóttir, 2020, p.15).

Luego de proponer teóricamente la realidad problemática en base a los artículos científicos sobre la variable de estudio, se generó la siguiente formulación

del problema general; la gestión del conocimiento tiene influencia en la productividad laboral.

En cuanto a la justificación de la investigación, son razones por el cual se puede efectuar una investigación más exhaustiva, de manera que, representa el compromiso intelectual y formal del investigador para efectuar esta actividad (Hernández, *et al.*, 2014, p.48). En base a lo descrito por el autor se realizó la justificación que representó los motivos por el cual se realiza un estudio, de modo que, se clasificó en justificación teórica, metodológica y social.

En cuanto a la justificación teórica, se detalló que se trata de un estudio donde se abarca el impacto al ámbito teórico, es decir, que la razón o motivo de la investigación es poder argumentar el deseo de verificar, rechazar o aportar aspectos de alguna teoría con el fin de comprobar el desarrollo del conocimiento (Muñoz, 2015, p.143). Asimismo, es la finalidad o propósito de la investigación donde se puede generar reflexión, crítica y debate académico por el conocimiento reciente, que se puede basar en teorías, para poder demostrar o explicar ciertas variables de estudio (Baena, 2014, p.89). Por lo tanto, en base a lo descrito por los autores en el estudio se demostró el nivel de relación, por el aporte de los artículos desde una revisión sistemática, para aclarar la importancia, características e implicancia de las variables gestión del conocimiento y productividad laboral, con la finalidad de demostrar a las empresas, que son factores de gran consideración para el trabajo óptimo durante el proceso, adquiriendo el conocimiento esencial para emplear los recursos y equipos de forma fortuita y ejemplar.

En cuanto a la justificación metodológica, se detalló que comprende un estudio y es en la revisión sistemática desde la literatura, que el motivo o razón metodológica, trata sobre la rigurosidad científica, con una validez y capacidad para integrar selectiva y eficientemente las diferentes o múltiples evidencias cualitativas en relación con un problema de investigación (Del Rio, 2014, p.79). Así mismo, en una revisión sistemática de literatura su elaboración comprende un ámbito metodológico, cuando se puede recopilar la evidencia en forma descriptiva, sin análisis estadístico, de manera que, se puede identificar, evaluar, interpretar y sintetizar todos los artículos científicos existentes y relevantes para comprender y brindar sugerencias a un tema de interés particular (Ferreira, Stéfani, Haje, Nogueira, 2018, p.16). En base a lo expuesto, el estudio se apoya básicamente

en el engranaje entre la revisión sistemática, partiendo por un criterio de ilegibilidad bajo estrictos ciertos y parámetros, como por ejemplo reunir información cuantitativa fiables que refuerza la comprensión sobre alguna problemática.

En cuanto a la justificación social, se redactó que, comprende la solución de las demandas de la sociedad, ya sea presentes y futuras, para llevar a una mejor calidad de vida de la comunidad o institución investigada (Borda, 2014, p.83). Además, es el estudio en el cual su relevancia está en tener un alcance positivo para la sociedad o comunidad intelectual (Paitan, 2014, p.116). En base a lo expuesto el estudio es importante ya que se realizó bajo un motivo social, porque puede ser de utilidad para aquellas empresas encargadas, que desean un análisis cualitativo sobre las variables gestión del conocimiento y productividad, donde la comunidad intelectual puede afianzar un mejor estudio bajo una premisa de conocimiento, para adelantarse a ciertas circunstancias dadas en el presente o futuro, y de ello poder brindar soluciones más coherentes.

Por consiguiente, estuvo los objetivos, donde se señaló que; es la finalidad que se busca realizar, de manera que se plantea una premisa que es demostrada con el análisis estadístico, del cual se debatirá si es aceptable o no la hipótesis (Rojas, 2015, p.78). De manera que, según lo expuesto se planteó los siguientes objetivos:

- O (1). Las empresas que aplican la gestión del conocimiento incrementan significativamente la productividad laboral.
- O (1a). Las empresas que crean conocimiento incrementan la productividad laboral.
- O (1b). Las empresas que desarrollan el conocimiento incrementan la productividad laboral.
- O (1c). Las empresas que transfieren conocimiento incrementan la productividad laboral.
- O (1d). Las empresas que aplican conocimiento incrementan la productividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Bureš & Stropková (2014) planteó como objetivo de investigación, proporcionar una revisión de la productividad laboral relacionado con el contexto de la sociedad del conocimiento. El diseño fue de enfoque cualitativo y no experimental, además se tuvo como una unidad de análisis a una organización del cual se busca proporcionar una revisión de la productividad laboral en el contexto de la sociedad del conocimiento; y concluyó que, la productividad laboral fue influida por la gestión del conocimiento, ya que se diseñó el sistema de gestión del conocimiento enfocándose en un mejor integración de las capacidades humanas y desarrollando herramientas tecnológicas para integrar la información dentro de la empresa. Así mismo, el artículo recomendó a futuras investigaciones que examinen los niveles básicos o direcciones que integran la gestión del conocimiento en el impulso de la productividad laboral, promoviendo la creatividad y la innovación, donde la clave sea la transferencia del conocimiento a partir de bases de datos, intranets, extranets y todo tipo de bases documentales, para afianzar el mejor desarrollo institucional fomentando una cultura de intercambio y mejora continua.

Tapasco, Giraldo & Osorio (2020) planteó como objetivo de investigación, indagar sobre las distintas consideraciones y perspectivas que surgen con respecto al concepto de productividad en el contexto del trabajo del conocimiento, así como los principales desafíos que emergen para la gestión de la productividad del trabajador del conocimiento. El diseño de la investigación fue de análisis de contenido cualitativo, para analizar los datos, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una organización; y concluyeron que, la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, ya que se identificó que, en la organización, se brindar un marco integral e identificar algunas falencias en la entrega de las instrucciones y el conocimiento puntual para el trabajo según cada puesto. Así mismo, el artículo recomendó que futuras organizaciones, contemplen la revisión bibliográfica sistemática sobre la gestión del conocimiento en el contexto de las organizaciones para analizar el estudio de conocimiento acumulados y también identificar vacíos de investigación sobre la creación del conocimiento, que incentiva la creación de estrategias que garantice la transferencia del conocimiento individual o grupal en función de llegar a los objetivos de las organizaciones.

Molero, Contreras & Casanova (2017) planteó como objetivo de investigación, formular líneas de acción que permitan incrementar la productividad de la investigación en ellos. El diseño de la investigación fue descriptivo de enfoque cualitativo y de corte transversal, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una institución universitaria, para identificar nuevos conocimientos científicos y tecnológicos; y concluyó que, la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, porque, se logró transferir el conocimiento tanto a nivel personal y grupal entre los docentes, comprendiendo el momento de los rápidos cambios tecnológicos y la lucha incesante por mantener una eficiencia en las actividades. Así mismo, el artículo recomendó para futuras investigaciones, que analicen publicaciones sobre la comunicación y conocimiento en proyectos complejos de las instituciones como el almacenamiento y el intercambio de conocimientos en tecnologías de información como también mejorar la comprensión académica sobre la resistencia al conocimiento y la comunicación plena para promover la creación de estrategias, ya sea individual y segmentada, orientadas a aprovechar el conocimiento para crear valor en las instituciones.

Deniel, Adriaenssen, Dagny & Johannessen (2016) planteó como objetivo de investigación desarrollar aspectos de una teoría para promover la productividad de los trabajadores del conocimiento. El diseño fue enfoque cualitativo y no experimental, donde se tuvo una evaluación cualitativa para describir resultados coherentes con la plena observación de las variables, de modo que, se tuvo una unidad de análisis a una organización, donde resaltan los trabajadores del conocimiento que tiene influencia en las actividades tanto operativa como estratégica; y concluyó que, la gestión del conocimiento influye en la productividad de los trabajadores del conocimiento, ya que, gracias a la estandarización y secuencia de tareas compartidos entre los equipos de trabajo, se tuvo una visión fiel y justa de la información dentro de la organización. Así mismo, el artículo recomendó a futuras investigaciones, que busquen mayor información sobre la teoría de la gestión del conocimiento, ya que con la base teórica referente al tema se puede llevar a la práctica un mejor manejo de la información en las áreas administrativas, desarrollando estrategias eficaces para transferir el conocimiento entre los miembros y aplicarse según los objetivos o metas que quieren lograr las organizaciones.

Peña, Vega & Castellanos (2016) planteó como objetivo de investigación identificar evidencia de mejoras en la productividad a través de la innovación y la gestión del conocimiento, en una tríada de casos de empresas en Colombia pertenecientes a diferentes sectores, que adoptaron o desarrollaron alguna innovación en los últimos cinco años. El método de investigación fue descriptivo y no experimental, teniendo como unidad de análisis a una organización adoptó y desarrolló innovación en los últimos cinco años; y concluyó que, existe relación entre la gestión del conocimiento con la productividad, porque se planteó un sistema de gestión del conocimiento diseñado para fomentar el intercambio de conocimientos en una administración, para evitar la descalificación y degradación del trabajo. Así mismo, este artículo recomendó a futuras investigaciones, que deben realizar procesos de estandarización involucrada en este tipo de innovación en el ámbito socio-técnico de la gestión del conocimiento, para tener una mejor perspectiva de la literatura y llevarla a la práctica con la aplicación del conocimiento pleno en las actividades donde el personal puede crear nuevo conocimiento llevado por las experiencias y la interacción social.

Helga & Valur (2017) planteó como objetivo de investigación, identificar como la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad desde una revisión sistemática de la literatura. El diseño de la investigación fue descriptivo, donde se proporciona un acercamiento entre la teoría, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una organización; y concluyó que, la gestión del conocimiento influye en la productividad, porque el personal pudo acceder a compartirla información por medio tecnológicos con los demás miembros de la organización o conglomerado productivo, que también fue impulsado por el uso de las herramientas para gestión el conocimiento empleada para la toma de decisiones.

Así mismo, el artículo recomendó para futuras investigaciones, que deben comprender los avances en las tecnologías de información, que contribuyen al intercambio de conocimiento, con el fin de resolver los principales problemas con la gestión del flujo de conocimiento y mejora del desempeño de las organizaciones.

Mansor, Ismail, Hamran, & Sarifudin (2018) planteó como objetivo de investigación, comprender como la productividad se relaciona con la gestión del conocimiento en el sector manufacturero. El diseño de la investigación fue descriptivo, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una empresa del

sector manufacturero (fabricación); y concluyó que, la productividad laboral se relaciona con la gestión del conocimiento, porque la empresa se benefició con el uso de fuentes externas del conocimiento asociado a mayores resultados técnicos y administrativos, como la gestión de recursos intangibles donde los aprendizajes internos fueron difíciles de imitar por la competencia. Así mismo, el artículo recomendó para futuras investigaciones, garanticen el uso creciente de fuentes de conocimiento externas, debido a la evolución del papel del conocimiento en la sociedad y la economía desde el punto de vista empírico, de manera que, las investigaciones deben estudiar la manera como las organizaciones procesan la información objetiva, así como de aprovechar el conjunto de ideas, intuiciones y creatividad del personal y fomentar su práctica.

Torabi, & El-Den (2017) planteó como objetivo de investigación asegurar el uso eficaz y eficiente de sus diversos recursos como mano de obra, capital, materiales, energía e información en su búsqueda por lograr la competitividad, así como incrementar la productividad que debe ser gestionada. El diseño fue cualitativo, de corte transversal y no experimental, de modo que, se tuvo como unidad de análisis a una empresa bancaria en Irán; y concluyó que, se pudo garantizar el emprendimiento como un proceso impulsado por la llegada de oportunidades de acceso al conocimiento pleno para proponer una mayor calidad en la toma de decisiones de parte de los gestores bancarios. Así mismo, el artículo recomendó a futuras investigación que, tomen interés por la teoría de gestión del conocimiento para fomentar la mejor productividad llevado con el buen servicio en la toma de decisiones como aspecto de confianza, logrando una eficaz circulación de las ideas o las informaciones como fuente de competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

Brahma & Mishra (2015) planteó como objetivo de investigación analizar y comprender la literatura existente sobre conceptos de Gestión del Conocimiento y tecnologías, resultados de desempeño basados en el conocimiento, cultura organizacional y prácticas de Gestión del Conocimiento, índice de rendimiento de la gestión del conocimiento, etc. El diseño fue cualitativo, empírico y analítico, donde se tuvo como una unidad de análisis a una organización; y concluyó que, existe relación entre la productividad laboral y la gestión del conocimiento laboral, ya que, se implementó la gestión del conocimiento para garantizar la integración de

las capacidades humanas y desarrollar herramientas tecnológicas que ayuden a la integración de la información dentro de las empresas. Así mismo, se recomendó que, futuras investigaciones deben implementar estrategias para integrar el conocimiento a todos los miembros, que luego pueden incrementar su capacidad de respuesta ante los retos y circunstancias del presente y del futuro.

Taskin & Van Bunnan (2015) planteó como objetivo de investigación identificar como la gestión del conocimiento se asocia con la productividad laboral. El diseño fue enfoque cualitativo y no experimental, tomando como unidad de análisis a una organización cuyo personal maneja el uso de dispositivos electrónicos (repositorios de conocimiento para el trabajo y el empleo; y concluyó que, la percepción de la gestión del conocimiento influye en la productividad laboral, ya que, se garantizó la aplicación del conocimiento a partir de la información y sistemas de comunicación previamente fragmentada y con la tecnología relevante, logrando la mejor experiencia de los empleados con el intercambio de conocimiento. Así mismo, el artículo recomendó que, para futuras investigaciones, se tome interés por mantener un sistema de gestión del conocimiento ante situaciones como la descalificación y degradación del trabajo, ya que de esta forma se puede regular la resistencia a los cambios llevado por la creación de nuevo conocimiento, y que motiva a crear estrategias para transferir el conocimiento pleno al personal.

Otsupius (2015) planteó como objetivo de investigación, examinar la influencia de la gestión del conocimiento como marco para una mayor productividad. El diseño de la investigación fue de enfoque cualitativo y no experimental, con el fin de describir las variables sin manipulación y brindar sugerencias ante una situación problemática referente a la practicas de los procesos de la gestión del conocimiento, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una organización dentro de la industria operativa; y concluyó que, la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, ya que, el capital intelectual fue considerable sobre la base de una eficaz gestión del conocimiento, llevado por el cumplimiento de las fases como el almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento, de manera que, el personal fue participe en la plataforma de intercambio de informaciones para tener mayor manejo de sus actividades con eficiencia y eficacia. Así mismo, el artículo recomendó que futuras

investigaciones, despertaron el interés por la investigación conceptual sobre la teoría de la gestión del conocimiento, analizando las contribuciones impulsadas por los pasos de la gestión del conocimiento, de manera que, sugirió analizar el enfoque principal de procesos como el almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento ya que favorece la diferenciación, el progreso y los resultados en el intercambio de información con un aporte en las organizaciones.

Gavrikova, Dolgih & Dyrina (2016) planteó como objetivo de investigación, examinar la importancia de la gestión del conocimiento para determinar el crecimiento de la productividad en la empresa de ingeniería. El diseño de la investigación fue descriptivo, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una organización donde el personal desarrolla su Conocimiento profesional y la experiencia juega un papel clave en ello; y concluyó que, gestión del conocimiento se relaciona con el crecimiento de la productividad, ya que, se tuvo un enfoque sistemático de la gestión del conocimiento permite a la empresa garantizar el funcionamiento eficaz de la organización en su conjunto y gestionan el desempeño, gracias a identificar y cuantificar las fuentes de aprendizaje de los trabajadores. Así mismo, se recomendó que, futuras investigaciones reconozcan la ventaja competitiva de la gestión del conocimiento, tomando interés por el análisis sobre como las organizaciones fomentan la interacción natural y el flujo del conocimiento tácito y explícito, con el fin de garantizar el aprendizaje práctico, incentivando el crecimiento de la productividad a largo plazo diseñando soluciones durante el ciclo de vida del conocimiento en las organizaciones.

Milla, Martelo & Peña (2017) planteó como objetivo de investigación, aplicar la gestión del conocimiento a la difusión de la producción intelectual, mediante la creación de un modelo que permita su organización y socialización. El diseño de la investigación fue descriptivo y de enfoque cualitativo, donde se busca conocer la realidad de manera directa y presencial, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una institución académica donde destacan expertos en la gestión del conocimiento; y concluyó que, la implantación de una estrategia de gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, ya que se comprendió los niveles de información disponibles para el área administrativa, donde fueron tan escasos o el sistema de producción fue ineficiente. Así mismo, se recomendó que, que futuras investigaciones deben generar, aprovechar y facilitar el acceso a la información

desde diferentes áreas, para consolidar el conocimiento esotérico, es decir la experticia y experiencia del individuo en un contexto de trabajo.

Khodaei, Omrani, Kazemi, Jabari & Piri, (2016) planteó como objetivo de investigación, investigar el efecto de la gestión del conocimiento en la productividad del personal que trabaja en la Universidad Islámica de Azad, sucursal de Bonab. El diseño de la investigación fue de enfoque cualitativo y no experimental, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una institución universitaria cuya sucursal está en Bonab; y concluyó que, existe relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral, ya que, basado en la teoría de Nonaka y Takeuchi en cuatro casos de socialización, externalización, combinación e internalización del conocimiento social, se pudo identificar la interacción de conocimientos entre los empleados para que accedan a la información plena sobre las funciones y recursos. Así mismo, el artículo recomendó que, futuras investigaciones deben tomar interés por el sistema de apoyo a la toma de decisiones basado en el conocimiento en las instituciones, ya que está dentro de la teoría de la gestión del conocimiento, y también verificar como se efectúa la adquisición del conocimiento, ya sea en la apropiación de la información, experiencia y capacidad de acción aplicada a un resultado positivo.

Pashkevich, & Haftor (2020) planteó como objetivo de investigación medir la productividad de los programadores de software, como representante de los trabajadores del conocimiento, en una situación particular cuando se utiliza un sistema de tecnología de investigación más alineado con el proceso de trabajo. El diseño fue de enfoque cualitativo y no experimental, tomando se tuvo como una unidad de análisis a una organización; y concluyó que, la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, ya que se evidenció el interés por las prácticas del conocimiento identificando que la inteligencia colectiva y las habilidades de los empleados fue necesario para crear mayor conocimiento de la organización gracias al manejo de los datos, información, y la calidad de la toma de decisiones de los gerentes. Así mismo, el artículo recomendó a futuras investigaciones, a explorar conceptos, tecnologías, aplicaciones y cultura de trabajo basado en la gestión del conocimiento, para garantizar la mejor dirección de las organizaciones a contribuir al tema de la inteligencia en la gestión del conocimiento beneficiando al personal logrando resultados óptimos en su área.

La gestión del conocimiento y la productividad laboral

La gestión del conocimiento es el desarrollo de estrategias para recursos humanos mejorando el grado de integración en la empresa, por lo cual, demuestra que la socialización organizacional en el intercambio de conocimientos varía con el tiempo, el apoyo y las perspectivas de los trabajadores que tienen impactan en el intercambio de conocimiento a través de vínculos y sacrificios (Yang & Chen, 2020, p.8); así mismo, la práctica de gestión del conocimiento se genera para promover entre el personal de la institución actividades de formación, capacitación y reflexión de la necesidad de formalización de procedimientos internos que se desarrollen para lograr la productividad laboral (Haraldsdóttir, 2020, p.22); además, la importancia de este factor es compartido por los gerentes para identificar la valía y calidad de alternativas de solución que se ofrecen ante las dificultades identificadas durante la producción (Barão, de Vasconcelos, Rocha & Pereira, 2017, p.5); y por consiguiente, se puede evaluar la productividad, verificando el suceso más meritorio del personal contando con la acción pertinente para garantizar conocimientos en favor del cambio organizacional (Honarpour, Jusoh & Md Nor, 2018, p.18)

Por lo tanto, para que cualquier empresa pueda supervivir depende la capacidad de adaptación al entorno cambiante, debido a que ya no es predecible y cambiando rápidamente generando una sensación de incertidumbre. Por lo cual, la gestión del conocimiento es una fuente para mejores resultados en las tareas desarrolladas y, por consiguiente, incrementar la productividad laboral (Mishra, Kishore & Shivani, 2018, p.31); de modo que, las empresas son conscientes de los beneficios de poseer conocimientos y poder gestionarlo de manera eficiente, asegurando el futuro, progresión y desarrollo de la organización (Ocak, Ali & Ross, 2014, p.12).

Así mismo, conforme a los conceptos tratados en la gestión del conocimiento, lo refieren como una disciplina fundamental que implica la innovación y el desarrollo para cualquier organización de rubro comercial, como del sector público, ya que a finales del siglo pasado fue un campo de investigación y práctica en el ámbito organizacional (Anahita, Saeed, Sharifabadi, Ghaebi, & Mohsen, 2020, p.25); así mismo, la creación y difusión del conocimiento son etapas dentro de la gestión del mismo, que tiene un valor tanto teórico y práctico, dando alternativas

coherentes e infalibles para fomentar el crecimiento, productividad y desarrollo de las empresas, con el fin de mantener su competitividad frente a otras entidades (Wahono & Hará, 2019, p.13). En definitiva, cuando alguien hace mención a la gestión del conocimiento, lo relacionan con una disciplina o dominio técnico específico, lo cual genera negocios de conocimientos intermediarios a través de los productos, servicios y sistemas óptimos (Figueiredo, Vieira, Ferreira, Gonçalves, & Brito, 2019, p.21).

Los estudios concluyen en que el creciente interés por la gestión del conocimiento radica en el número de publicaciones realizadas en los últimos años, ya que su aplicación puede traer beneficios en la productividad, con el compromiso del personal, que implicó sus capacidades para realizar más de lo ofrecido (Figueiredo, Ferreira, Silveira, y Villarinho, 2020, p.14), por lo tanto, se puede resaltar al conocimiento como un recurso crítico o como base para la construcción de capacidades, que es incorporado para fomentar una productividad mayor (Reyna y Meier, 2020, p.11). Así mismo, gestión del conocimiento es prioridad para fomentar el proceso de transformación de la información, a través del aprendizaje lógico, de su asimilación por parte de actores del sistema y del enriquecimiento, multiplicación o mejora de sus contenidos (Molina, 2019, p.29). De modo que, este factor en el sector empresarial es importante porque se establece una memoria organizacional es decir se puede entender los procesos de innovación y aprendizaje de acuerdo a fuentes internas o externas (Torabi y El-Den, 2017, p.16).

De modo que, se puede adoptar capacidades de asimilación de conocimiento donde se toman acciones para responder a las actividades creadas en el trabajo y dar resolución de problemas durante el compartir de conocimiento. Mientras que, la gestión del conocimiento comprende la mezcla de experiencia, información, que es utilizada y puesta en el marco de referencia de una persona (Nattaphol, Panita & Prachyanun, 2019, p.4). Así mismo, este factor varía según contexto de requerimiento, clasificado en conocimiento implícito, que puede estar disperso y difícilmente se puede analizar en su totalidad para transmitirlo de un trabajador a otro, mientras que el conocimiento explícito es articulado, codificado y puede ser fácilmente almacenado o compartido (Moussa, Bright & Varua, 2017, p.13). Finalmente, comprende propiedades como es el caso de ser sinérgico, porque mientras más se use un recurso tangible, su tiempo de vida se acorta,

mientras que otro criterio es, que no está normalizado, porque el conocimiento de por sí es un recurso nuevo que sigue en estudio, (Chan, Li & Pierce, 2014, p.10).

La gestión del conocimiento y la creación del conocimiento

Es el proceso de generación de conocimientos internos, es adquirida de fuentes externas a las organizaciones productivas, de manera que, esta lógica es un proceso anclado en la presunción de que el conocimiento humano es creado y expandido a través de la interacción social (Tambe & Hitt, 2014, p.39), de manera que, la interacción entre los mismos empleados o con el jefe inmediato, puede ser influenciado entre el conocimiento implícito y explícito (Grimsdottir, Edvardsson & Durst, 2019, p.8); por lo tanto, se puede crear el conocimiento más importante para desarrollar las actividades, que representa el valor competitivo dentro de un área en específico, como también llevado por la experiencia del individuo en un contexto de trabajo, puede traducirse y justificarse socialmente (Jee & Woojin, 2015, p.16), de tal modo que, el conocimiento de la organización se expanda y difunda, con un aprovechamiento como fue el aprendizaje organizacional para mejorar las habilidades insertados en los sistemas técnicos, profesionales y de gestión (Yang & Gao, 2016, p.25).

La gestión del conocimiento es fundamental para el personal y la creación del mismo puede servir para identificar o descubrir el nuevo conocimiento que cubre las necesidades del personal, con la finalidad de desarrollar líneas de producción y evaluar operaciones de función gerencial (Taskin & Van Bunnem, 2015, p.7). La ventaja de este factor radica en sostener la acumulación o fuentes de conocimiento para desplegar acciones en torno a la experiencia personal de quienes asumen las funciones ejecutivas, la búsqueda de información externa (competidores) y la integración de conocimiento de miembros de la organización (Molina, 2019, p.6).

Asimismo, la creación del conocimiento es un proceso necesario durante la gestión del mismo, para poder anticiparse a crear las estrategias más relevantes como fueron los sistemas de información, para afianzar el mejor manejo de programas o base de datos (Chatterjee, Pereira & Sarkar, 2018, p.27). Cabe señalar que reemplazando las funciones rutinarias y mecánicas, por el conocimiento teórico, puede llevar a un aprendizaje continuo donde el personal adquiere autonomía en sus funciones (Chen, Tjosvold, Li, Fu & Liu, 2014, p.22); además, entender la creación de conocimiento, es esencial porque representa un

recurso organizativo decisivo, porque se mantiene los atributos que fueron señalados al hablar de los recursos en la visión de una institución ya sea pública o privada (Yukihiko, 2018, p.19).

De modo que, generar conocimientos en relación del trabajo diario y en base al conocimiento ya existente, puede fomentar las condiciones y las facilidades no solo para aprovecharlo sino para capturarlo y transferirlo en el ámbito organizacional (Laziliūnas, 2014, p.9), además, puede estar plasmado en rutinas, registros, documentos y sistemas de información, los mismos que forman parte de los procesos de la empresa y pueden contribuir a crear conocimiento aplicado según los eventos de trabajo (Jani, 2014, p.12). En síntesis, la creación del conocimiento tiene un beneficio sin precedentes en las organizaciones, ya que se puede clarificar y profundizar los procesos, las metodologías, las técnicas y tecnologías útiles para gestionar la información, datos (materia prima) y sabiduría, que tiene como objetivo corregir los errores del personal sobre sus resultados negativos al cumplir una tarea (Goyal, Ahuja, & Kankanhalli, 2020, p.17).

Así mismo, para crear conocimiento pleno en la empresa, es necesario de una formación interna y permanente como parte de la estrategia organizativa en función a los procesos de aprendizaje y desarrollo organizativo (Tambe & Hitt, 2014, p.16). Durante este proceso se puede aprovechar la experiencia y competencia que han acumulado durante años los profesionales con un conocimiento práctico de los colaboradores generado por las averiguaciones relacionadas o estimuladas con la eficacia en la propia función (Braunerhjelm, Ding & Thulin, 2016, p.24).

La creación del conocimiento se ha convertido en los principales temas de investigación, ya que potencia la innovación e impulsa la competitividad (Masa'deh, Almajali, Alrowwad & Obeidat, 2019, p.31). En otro caso, el proceso evidencia la recaudación de los datos e información para la detección y eliminación de errores para crear un nuevo conocimiento en el área, y que este sea distribuido entre todos los miembros (Ritsri & Meeprom, 2019, p.14). De manera que, la creación del conocimiento puede transformar el conocimiento, ya que se puede comparar la información perteneciente a diferentes situaciones o realidades y que puede tener una reflexión causa y efecto, reflejado en los resultados de la aplicación de la nueva información en las acciones del personal (Butt, Nawaz, Hussain, Sousa, Wang, Sumbal & Shujahat, 2019, p.7). Finalmente, otra de las características de este

factor, es que está orientado hacia la acción, es decir que es dinámico, ya que, adquiriendo nuevo conocimiento se perderá aquellos que ya son obsoletos (Domínguez & Martins, 2017, p.19).

La gestión del conocimiento y el desarrollo del conocimiento

Una vez definido la creación del conocimiento, entonces se puede dar su desarrollo bajo un ámbito de prueba preliminar o introductorio, desde un punto de vista semántico, que comprende procesos que permite la transformación del conocimiento (Liao, Chen, Hu, Chung & Yang, 2017, p.19), de manera que, estos procesos fueron; en primer lugar, la comparación, en el cual se compara la información en diferentes situaciones; en segundo lugar, la reflexión, verificando de que forma la información afecta las acciones laborales, y la conversión, donde el intercambio de conocimiento entre las personas puede generar el conocimiento más adecuado a la política de la empresa (Dziadkiewicz, Ribeiro, Nieżurawska & Nieżurawski, 2019, p.11). Por lo tanto, se puede durante el desarrollo del conocimiento se comprende el conocimiento explícito donde se cuenta con las representaciones que puedan ser entendidas por terceros a través de mecanismos tales como la metáfora, la analogía, las hipótesis y los modelos de observación (Camila & Pilatti, 2015, p.20);

El desarrollo del conocimiento es fundamental para determinar si durante el proceso de prueba el conocimiento es de implicancia personal, como también, si es más informativo, por medio de más experiencia, más capacidad de acción aplicada en un contexto determinado (Malichenko, 2014, p.31); como destacando el conocimiento de guía para la acción de las personas, donde se puede generar datos adicionales de prueba y la información disponible, que va a conducir como primera medida en el mapa del conocimiento, donde la empresa conglomera los objetos del conocimiento a modo de inventario (Haddadpoor, Taheri, Nasri, Heydari & Bahrami, 2015, p.7).

Para la comunidad intelectual, el desarrollo del conocimiento, puede influenciar ciertas condiciones o medidas, es decir brindar una respuesta en forma exhaustiva y ordenada a la misma, para que el personal pueda desarrollar conocimiento pleno para su actividad, ya que, se puede dar una función actualizado periódicamente en la empresa (Marulanda, Giraldo & López, 2014, p.18); de manera que, en síntesis el conocimiento durante su desarrollo, puede comprender

la etapa de almacenamiento y recuperación del conocimiento en referencia a los procesos de la organización, aprehensión y localización del conocimiento, con el fin de hacerlo formal y accesible de manera oportuna (Vasconcelos, Kimble & Rocha, 2016, p.19).

El desarrollo de los conocimientos no es netamente interno, más bien es público y personal, ya que es elaborado por personas involucradas en la labor, e implica el conocimiento tácito, en el cual involucra inconscientemente la realización de tareas y se orienta hacia la acción, adquiriendo nuevo conocimiento y desechando lo que se considera obsoleto (Vásquez, Nieto & Cepeda, 2020, p.10). En síntesis, el conocimiento es puesto en práctica o prueba de manera consciente e inconsciente según reglas o normas donde el personal debe optar por las capacidades de concebir opiniones, juicios y conocimiento válido y adaptable a cualquier situación suscitada en el área para lograr la meta institucional (Hsiao, Chen, Lin & Kuo, 2017, p.24), y alineando los procesos de gestión de conocimiento con la estrategia de la empresa, su desarrollo puede definir lo que necesita saber la organización según criterios principales para evaluar cómo se organiza, se relaciona con los clientes y que imagen proyecta cada operación desde el punto de vista del conocimiento (Cristea, Rusu, Mistodie, Ivanov & Leontin, 2020, p.14).

La gestión del conocimiento y la transferencia del conocimiento

Conforme a estudios académicos actuales se evidenció que la transferencia del conocimiento es el proceso a través del cual una unidad organizativa es influenciada por la experiencia de otra, lo cual se refleja en los cambios de las actividades y en los resultados de las mismas (Monsef, 2014, p.39); esta puede ser generada por la interacción de los miembros del equipo y se puede ver influenciada por el aprendizaje organizativo y la relación entre los trabajadores y el jefe inmediato (Shinoda, Maximiano y Sbragia, 2015); no es favorable para la empresa manejar un gran volumen de información con difícil acceso para el personal (Elsina, Ali y Achmad, 2015, p.13). Por lo tanto, la transferencia del conocimiento es un proceso que implica producción de nuevo conocimiento e interacción dentro de un contexto organizacional, en distintos espacios y tiempos, de manera que no tiene freno o impedimento, ya que el conocimiento puede generarse en cualquier contexto, el cual puede resultar clave para el desarrollo de procesos. (Moussa, Bright & Varua, 2017, p.21).

La teoría de gestión del conocimiento plantea cómo proceso vital la transferencia del conocimiento, en el cual hace referencia al momento que un agente emisor comunica un conocimiento a un agente receptor contando con los mecanismos como manuales de apoyo, para identificar el procedimiento adecuado para ejercer las actividades (Ode & Ayavoo, 2020, p.8). A partir de este proceso, se debe mantener una comunicación fluida e impartida, garantizando un clima de confianza y tener un mayor compromiso de la actividad organizacional (Małgorzata, 2014, p.17), así mismo, se deben considerar los medios de transferencia de conocimiento tácito, es decir las flujos diversos y direcciones de circulación de experiencias, aprendizajes y hábitos aprendidos, que se comparten y analizan (Manev y Jakimovski, 2015, p.9). Además, la transferencia del conocimiento es fundamental como una necesidad de gestión de la información compartida a nivel grupal o individual, considerando los cambios económicos y tecnológicos (Tremblay, 2019, 27).

El desarrollo de teorías de organización, este factor puede conferir la práctica de métodos que promueven la creación de valor, es decir el conocimiento adicional sea de fuentes externas o internas para lograr objetivos de trabajo (Brescia, Colombo & Landoni, 2016, p.13). A partir de este proceso se cumplen dos acciones, como la transmisión, es decir el envío del conocimiento a un receptor potencial, con la participación de múltiples agentes (división, grupo o departamento) (Buntak, Kovačić & Martinčević, 2020, p.19). Así mismo, este proceso es desarrollado comprendiendo que las tecnologías de la información y el crecimiento económico han favorecido la globalización e internacionalización de los mercados, por lo tanto, está la transferencia del conocimiento puede estar compuesto de dos subprocesos como, el aprendizaje interindividual entre los miembros de diversas organizaciones y la conversión del aprendizaje individual en aprendizaje organizacional mediante mecanismos de la organización (Centobilla, Cerchione & Esposito, 201, p.9).

El proceso de desarrollo del conocimiento en la organización se comprende como un instrumento capaz orientado a proteger a la empresa del desgaste de los conocimientos efectuados por una gran movilidad de personal (Vivas & Barge, 2015, p.22). Finalmente, este proceso puede caracterizarse por brindar un valor percibido de la unidad fuente de conocimiento. Las personas juzgan la información

y el conocimiento que obtienen principalmente sobre la base de quien es la persona que la proporciona (Fowlin, Cennamo, 2017, p.14).

La gestión del conocimiento y la aplicación del conocimiento

La gestión del conocimiento es una disciplina cuyo propósito es mejorar el desempeño de los individuos y las organizaciones, por lo tanto, La aplicación del conocimiento son los objetivos en los que culmina el ciclo y en favor de los empleados a los cuales se han gestionado el conocimiento, demostrando que es el acto de resolución de un problema donde la acción genera una retroalimentación del conocimiento usado y así permite valorar la utilidad real (Aghamirian, Dorri & Aghamirian, 2015, p.16); con la finalidad de orientar a la toma de decisiones, donde el proceso de incorporación del conocimiento es necesario para añadir valor a productos, servicios y prácticas de gestión de una organización (Novak, Breznik y Natek, 2020, p.28).

Así mismo, se puede contar con las oportunidades de capacitación impartida, que es fundamental para proporcionar información sobre las necesidades futuras del personal, y por consiguiente, tener el mejor compromiso con el conocimiento necesario para innovar en las funciones encomendadas (Oliveira, Caldeira y Batista, 2014, p.10); en síntesis, durante la aplicación del conocimiento se cuenta con la información tan numerosa como capacidad que tenga la organización de absorberlas, de manera que, se genera conocimientos explícitos almacenados y organizados con los conocimientos tácitos de los empleados para generar aplicaciones inimaginables en favor del desarrollo organizacional (Shorfuzzaman, 2017, p.12).

Por lo tanto, en los últimos años, muchas organizaciones aplicaron el conocimiento para concebir procesos y sistemas en favor que el capital intelectual de una empresa pueda incrementar significativamente, mediante la gestión de las habilidades del personas para resolver los problemas de forma eficaz (Heydarzadeh, Alilu, Habibzadeh & Rasouli, 2020, p.26), por consiguiente, este proceso puede significar un beneficio final en toda entidad, ya que se evidencia procedimientos plenos para crear cultura organizativa donde el valor necesario es el aprendizaje colectivo para almacenar y aplicar el conocimiento (Capan, Steiner, Hermann, Knaus, & Holzinger, 2020, p.14). Prosiguiendo, los beneficios de la aplicación del conocimiento radican en la mejora de la comunicación,

considerándose las opiniones más visibles del personal, como también la resolución de problemas en el tiempo más conveniente y llegar a tener resultados positivos que reflejan una reducción de costes, mayor rentabilidad y el aumento en las ventas (García, Novas, Alcayde, El Khaled, Ros & Gazquez, 2020, p.11)

En síntesis, este proceso es aplicable a las organizaciones, independientemente de su tamaño, ya que promueve el aprendizaje y la obtención de conocimientos y experiencias mediante la interacción (Kersten, Taminiau, Schuurman, Weggeman & Embregts, 2018, p.10). De manera que permite actualizar el modelo de gestión para que se adecue a las necesidades de la empresa (Alavi, Safdarian, Alavi & Mashhadizadeh, 2017, 28). Otro fue el caso que, este proceso se basa en el mecanismo de compensación laboral y fomenta procesos de investigación y desarrollo tecnológico (De Nadae & Carvalho, 2019, p.12). Asimismo, el conocimiento es aplicable para indicadores de productividad y competitividad mediante capacitaciones para el personal en función a sus labores (Sampaio, Sousa & Dionísio, 2020, p.6). Finalmente, este proceso busca que el conocimiento pueda aplicarse a equipos donde se requiera el uso específico para labores de manejo de base de datos, para promover las ventajas competitivas y la formación de sus propios cuadros operacionales (Ryan & Falvey, 2017, p.38).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

El trabajo de investigación desarrollado es de tipo revisión sistemática. Por ende, la Revisión Sistemática, tiene como objetivo reunir toda la evidencia empírica que cumple unos criterios de elegibilidad previamente establecidos, con el fin de responder una pregunta específica de investigación (Modesto, Rolim, Marques & Alves, 2019, p.20).

Por lo tanto, en la revisión sistemática de la literatura, se debe escoger las evidencias en forma descriptiva sin un análisis estadístico, con el fin de afianzar o reforzar la literatura científica de dos o más variables, y con ello determinar un propio criterio bajo un resumen de un tema específico (Chuan-Chung & Shao, 2020, p.13). De manera que, en la investigación sobre las variables Gestión conocimiento y productividad, se incluyó artículos que requirieron de una amortización o pago para acceder a su uso; así mismo, estos fueron en base al idioma inglés, sin embargo, a pesar de las dificultades se accedió a esta información para poder traducir su contenido y recabar información teórica para definir conceptos interesantes sobre las bases teóricas tanto de las variables como sus dimensiones que la componen.

Así mismo, el enfoque fue Cualitativo, por lo cual se indicó que un estudio es cualitativo, porque se busca describir la realidad subjetiva, dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos, de manera que, se puede analizar la información necesaria para describir factores o variables, y del cual se podrá tener un conocimiento para entender las circunstancias o problemática a investigar (Rouziou & Dugan, 2020, p.12). Por lo tanto, se realizó la investigación en un enfoque cualitativo, para reunir información empírica sobre los características de elegibilidad de los artículos científicos para poder responder a la problemática de investigación referente a las variables gestión del conocimiento y productividad laboral, bajo métodos explícitos y sistemáticos, evitando los sesgos, garantizando la extracción de ideales y conclusiones relevantes para sostener un criterio o sugerencia para futuras investigaciones.

3.2 Protocolo y registro

De acuerdo a los autores afirmaron que, el protocolo hace referencia a poder minimizar el impacto de los sesgos que hay entre los temáticos o autores de artículos científicos, para poder evitar cualquier característica de duplicidad de información (Alam, Nasir & Rehman, 2019, p.12).

En el estudio se consideró los artículos científicos que se seleccionaron de los repositorios indexados que permitan obtener información confiable, se buscó artículos científicos en la plataforma Scopus, Web of Science, ProQuest y IEEE Explore, además, estos artículos tiene la identificación de objetivos digitales (DOI), demostrando que la información es veraz, concisa y existente en su búsqueda, de manera que, se contó con una base de datos bibliográficos de resúmenes y citas de artículos de revistas científicas, de gran valor científico para debatir con un enfoque teórica las variables Gestión del conocimiento y Productividad.

Tabla 1

Cadena de búsqueda de protocolo y registro

Base de datos	Resultados búsqueda de palabras clave
Scopus	2853 Knowledge management; career development; organizational learning, Intellectual capital, business process management, knowledge transfer, other management consulting services, knowledge management, knowledge transfer, creation of knowledge, knowledge of staff, application of knowledge, application of knowledge in organizations, importance of knowledge, knowledge benefits, knowledge benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge transferred, productivity in companies, labor productivity, worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge, knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, knowledge space, organizational knowledge, knowledge workers. knowledge management cycle, external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge, knowledge of external sources, acquire knowledge, use of knowledge, application of new knowledge, encourage learning, knowledge management, explicit knowledge.
ProQuest	561 Knowledge benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge transferred, productivity in companies, labor productivity, worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge, previously encoded knowledge, relevant knowledge, structure knowledge, knowledge assessment, knowledge objectives, classification of Knowledge.
IEEE Explore	1298 Organizational learning, intellectual capital, business process management, knowledge transfer, other management consulting services, knowledge management, knowledge transfer, creation of knowledge, knowledge of staff, application of knowledge, application of knowledge in organizations, importance of knowledge, knowledge benefits, knowledge benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, theory of knowledge, knowledge innovation, explicit and tacit knowledge, idealistic knowledge, automatic knowledge.
Web of Science	572 strategic knowledge, knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge, application of new knowledge, encourage learning, knowledge management, explicit knowledge, worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge, Knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, knowledge level Dimension, systematic knowledge, cycle, external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge

3.3 Criterio de elegibilidad

Conforme a los autores afirmaron que, trata especificar de manera exhaustiva los criterios de artículos científicos. Con el fin de poder afianzar la exclusión de aquellos artículos que no cuentan con una relevancia para describir dos o más variables, como también contar con la inclusión, dando referencia a los artículos relacionados por su aporte teórico (Pournader, Shi, Seuring & Koh, 2020, p.38).

Se considera que el 100% de los artículos científicos que fueron considerables en el estudio son del periodo 2014 al 2020, de manera que, por la gran relevancia de la información los artículos considerados cualitativos, fueron tomados según la guía de productos observables, de modo que, se recomendó que los artículos cumplan con los siguientes criterios: año, idioma (inglés), que fueron en su totalidad 98 artículos, de las cuales fueron 15 artículos científicos seleccionados cualitativos, para realizar la discusión contemplando la comparación entre los artículos indexados, con el fin de entender e interpretar el comportamiento de las variables Gestión del conocimiento y productividad laboral en un contexto social.

Por lo tanto, se pudo validar o elegir los artículos según palabras clave, que cumplen con los criterios de las variables estudiadas, de manera que, se concretó la búsqueda exhaustiva de los artículos según las variables Gestión del conocimiento y productividad laboral, y fue presentado de la siguiente manera:

Tabla 2

Lista de palabras claves

Knowledge management; Career development; Organizational learning, Intellectual capital, Business process management, Knowledge transfer, Other management consulting services, knowledge management, knowledge transfer, creation of knowledge, knowledge of staff, application of knowledge, application of knowledge in organizations, importance of knowledge, knowledge benefits knowledge management, explicit knowledge	knowledge benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge transferred, productivity in companies, labor productivity, worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge, knowledge production Knowledge flow, generate knowledge,	knowledge space, organizational knowledge, knowledge workers, Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge, knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge, application of new knowledge, encourage learning, knowledge innovation, explicit and tacit knowledge, idealistic knowledge, automatic knowledge
---	--	--

3.4 Fuentes de Información

Según los autores, son aquellos registros importantes sobre la información detallada de los artículos científicos, para poder evidenciar las fuentes de búsqueda, las cuales pueden ser de revistas indexadas, libros y páginas web, para tener una base teórica más confiable y debatir la relación entre variables o factores de estudio (Neilson, & Mê-Linh Lê, 2019, p.16).

Por lo tanto, se presentó la siguiente tabla, en el cual se puede evidenciar los autores tomados en la investigación como también precisar las fuentes de base de datos, las cuales fueron Scopus, web of Science, IEEE Explore, ProQuest, como también la búsqueda de las palabras clave, que evidencia con qué palabras se encontró el artículo científico, como también se mostró el número o posición seleccionada para el artículo entre una totalidad de artículos encontrados con las palabras clave. Y, por último, se encontró los factores que hizo referencia a las dimensiones por cada artículo científico que guarda relación con las variables Gestión del conocimiento y Productividad laboral para afianzar una mejor redacción en el ámbito teórico y tener un mayor conocimiento para entender las características, importancia, ventajas y beneficios sobre las variables para futuras investigaciones. Según se detalla en el Anexo 01.

3.5 Búsqueda

Según los autores afirmaron que, la búsqueda es un proceso en el cual se puede tener un resumen de artículos encontrados en su totalidad, del cual se puede excluir e incluir a un número de artículos que comparten relación con las variables o factores para poder analizarlas en un ámbito teórico y estadístico (Bearman, Smith, Carbone, Slade, Baik, Hughes & Neumann, 2015, p.18).

Por lo tanto, se presentó una tabla donde se puede verificar las fuente del cual se pudo extraer los artículos, comprendiendo el total u original número de artículos por búsqueda de la fuente de Scopus, Web Science, ProQuest e IEEE Explore, además se pudo el total de artículos exclusión e incluidos de forma semi automática, es decir, establecida o bajo el mismo sistema de la determinada página de búsqueda; finalmente, se pudo comprender la verificación manual, donde se evidenció los artículos duplicados y por último, el resumen de artículos encontrados en cada fuente, que en su totalidad sumaron 98 artículos.

Tabla 3*Resultados de filtrado semiautomático y verificación manual*

FUENTE	ORIGINAL	SEMI-AUTOMATICO		MANUAL CHECKING	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Resumen
Scopus	2853 artículos	680 artículos	512 artículos	498 artículos	45 artículos
ProQuest	561 artículos	463 artículos	207 artículos	180 artículos	26 artículos
IEEE Explore	1298 artículos	366 artículos	148 artículos	121 artículos	16 artículos
Web of Science	572 artículos	214 artículos	123 artículos	109 artículos	11 artículos
TOTAL	5284 artículos	1723 artículos	990 artículos	908 artículos	98 artículos

3.6 Selección de los estudios

Los autores detallaron que, en una investigación se puede seleccionar los estudios relevantes para incentivar el mejor conocimiento sobre las variables, de manera que, se puede discrepar sobre los artículos que no guardan relación con la investigación (Havelkova & Hanus, 2019, p.34).

De manera que, para realizar la investigación tipo revisión sistemática, se contó con artículos referentes a las variables Gestión del conocimiento y productividad laboral, así mismo, estuvieron comprendidas desde el año 2014 al 2020, como también fueron indexadas en fuentes confiables como Scopus, ProQuest, IEEE Explore y Web Science, y en idioma inglés. Por lo tanto, se tuvo la siguiente tabla, en el cual se pudo evidenciar los artículos seleccionados que suma un total de 15 artículos, válidos para un sustento teórico sobre las variables en la revisión sistemática.

Tabla 4*Artículos finales incluidos en la investigación*

#	Cód.	Autores	Título
1	P55	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017)	Gestión del conocimiento como herramienta para la productividad de la investigación en el sector universitario
2	P46	Peña, L., Vega, C. & Castellanos, J. (2016)	Innovación y gestión del conocimiento para aumentar la productividad empresarial
3	P47	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018)	La gestión del conocimiento permite aumentar la productividad en la fabricación
4	P48	Helga, O., & Valur, G. (2017)	Un enfoque de sistemas blandos para la productividad de los trabajadores del conocimiento: análisis de la situación del problema
5	P49	Khodae, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016)	Investigar el efecto de la gestión del conocimiento en la productividad de los recursos humanos
6	P50	Otsupius, A. (2015)	Gestión del conocimiento: un marco para una mayor productividad. Revista Jalingo de Estudios Africanos
7	P51	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020)	Gestión de la productividad laboral en empresas de servicios intensivas en conocimientos: consideraciones y retos
8	P52	Pashkevich, N., & Haftor, D. M. (2020)	Complementariedades de la productividad de los trabajadores del conocimiento: perspectivas de un experimento en línea de programadores de software con un estilo cognitivo innovador
9	P53	Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016)	Aumentar la productividad a través de la gestión del conocimiento

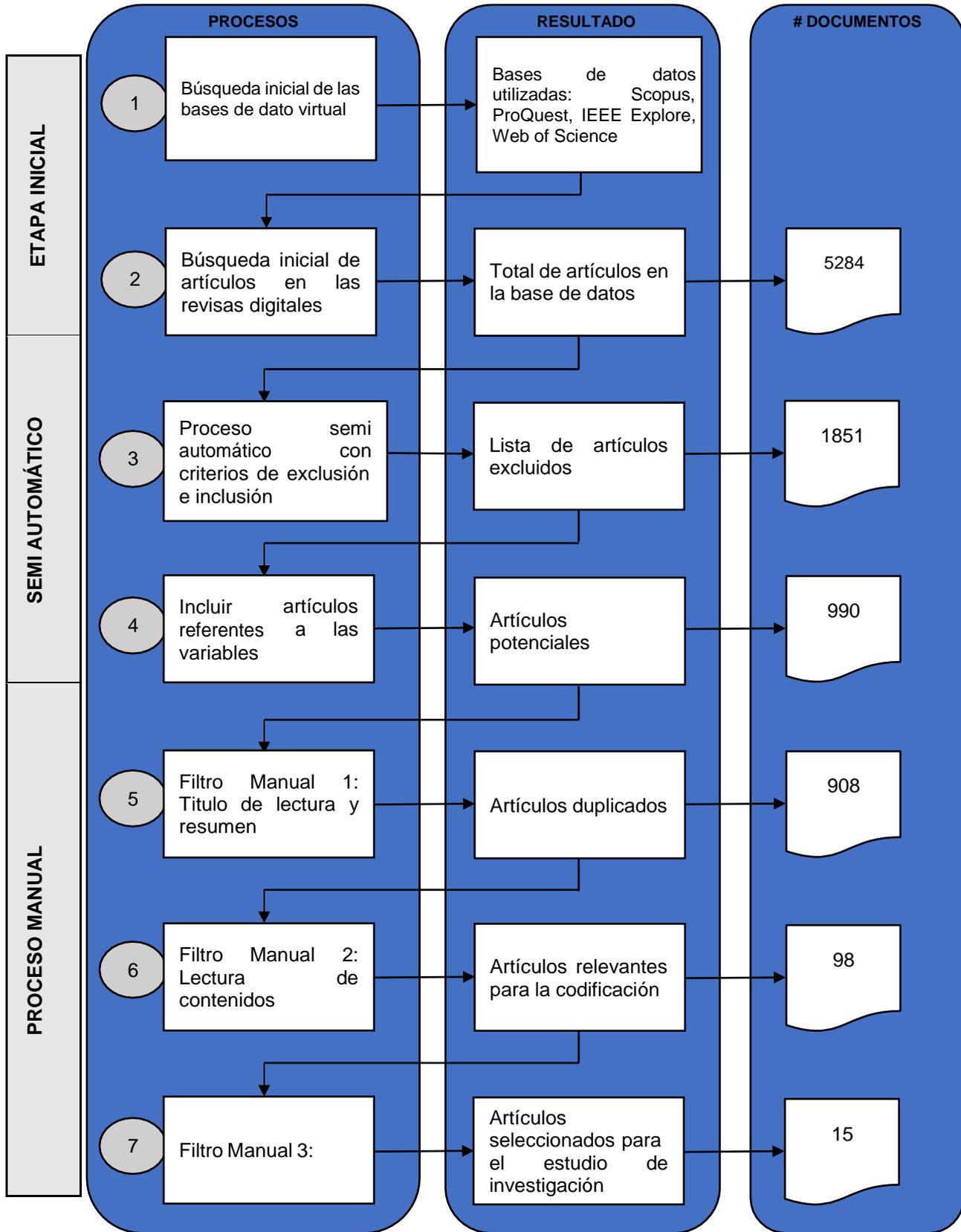
10	P61	Torabi, F., & El-Den, J. (2017)	El impacto de la gestión del conocimiento en la productividad organizacional: un estudio de caso sobre el Koosar Bank de Irán
11	P44	Brahma, S., & Mishra, S. (2015).	Comprender los problemas de investigación de la gestión del conocimiento en la productividad: revisión de la literatura
12	P42	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017)	Gestión del conocimiento para la difusión de la productividad en la educación universitaria
13	P17	Bureš, V., & Stropková, A. (2014)	Productividad laboral y posibilidades de su extensión por aspectos de gestión del conocimiento
14	P26	Taskin, L., & Van Bunnan, G. (2015)	Gestión del conocimiento mediante el desarrollo de repositorios de conocimiento: hacia la productividad del trabajo
15	P43	Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016)	Gestión del conocimiento y desarrollo de un enfoque teórico de la productividad de los trabajadores del conocimiento y herramientas prácticas para los gerentes.

3.7 Proceso de extracción de datos

El autor detalló que, en una investigación es un proceso para verificar de forma verídica los datos o información necesaria para poder tratar variables o factores de investigación (Aneta, 2020, p.21).

El proceso de extracción de datos implicó realizar la búsqueda de los artículos científicos, en primer lugar, traduciendo al inglés las variables de estudio, luego se hizo la búsqueda en la plataforma Scopus, ProQuest, IEEE Explore y Web Science, verificando un análisis teórico para comprender el comportamiento de las variables Gestión del conocimiento desde un contexto de las organizaciones.

Figura 1. Diagrama de flujo



3.8 Lista de datos

Es un proceso en el cual se puede seleccionar un grupo de artículos sobre el tema de investigación, de manera que, se puede realizar la búsqueda en diferentes plataformas, en favor de la investigación científica (Rooyen, Stewart & de Wet, 2018, p.11). El estudio fue efectuado en base a la revisión sistemática, con el fin de encontrar los elementos que fueron útiles de fuente de información. Por lo tanto, se verificó las categorías más relevantes que guardan relación con la variable gestión del conocimiento, como también se puede verificar la explicación en base a teorías que coinciden en el concepto de estas categorías planteadas.

Tabla 5

Métodos de recopilación de datos

Categorías	Explicación
Gestión del conocimiento	La gestión del conocimiento puede apoyar a las organizaciones a desarrollar estrategias sobre la gestión de recursos humanos mejorando el grado de integración dentro de la organización, por ello el estudio demuestra que las influencias de la socialización organizacional en el intercambio de conocimientos varían regularmente con el tiempo, por ello el apoyo de los trabajadores y las perspectivas que se tiene impactan en el intercambio de conocimiento a través de vínculos y sacrificios. (Yang, & Chen, 2020, p.8); así mismo, la práctica de la gestión del conocimiento se genera con la prioridad de promover entre el personal de la institución, actividades de formación, capacitación y reflexión respecto de la necesidad de formalización de procedimientos internos que se desarrollen con el objeto de lograr la mayor productividad laboral con tareas ejecutadas de manera eficiente (Haraldsdóttir, 2020, p.22). Así mismo, su aplicación puede garantizar el mejor desempeño laboral logrando mejores resultados en las tareas desarrolladas y, por consiguiente, incrementar la productividad laboral, ya que, con la gestión del conocimiento se puede promover espacios de mejora continua para obtener mejor conocimiento aplicado en las áreas administrativas (Mishra, Kishore & Shivani, 2018, p.31).
Creación del conocimiento	Es el proceso de generación de conocimientos internos, su adquisición o su asimilación de fuentes externas a las organizaciones productivas, de manera que, esta lógica tiene su relevancia en priorizar la visión sobre los recursos (Grimsdottir, Edvardsson & Durst, 2019, p.8), por lo tanto, se puede crear el conocimiento más importante para desarrollar actividades que representa el valor competitivo dentro de un área en específico, como también llevado por la experiencia del individuo en un contexto de trabajo, puede traducirse y justificarse socialmente (Jee & Woojin, 2015, p.16). Por lo tanto, gestión del conocimiento es fundamental para el personal y la creación del mismo puede servir para identificar o descubrir el nuevo conocimiento que cubre las necesidades del personal, con la finalidad de desarrollar líneas de producción y evaluar operaciones de función gerencial (Tasin & Van Bunnan, 2015, p.7).
Desarrollo del conocimiento	Una vez definido la creación del conocimiento, entonces se puede dar su desarrollo bajo un ámbito de prueba preliminar o introductorio, desde un punto de vista semántico, que comprende procesos que permite la transformación del conocimiento (Liao, Chen, Hu, Chung & Yang, 2017, p.19), así mismo, el desarrollo del conocimiento es fundamental para determinar si durante el proceso de prueba el conocimiento es de implicación personal, como también, si es más informativo, por medio de más experiencia, más capacidad de acción aplicada en un contexto determinado (Malichenko, 2014, p.31). Además, para la comunidad intelectual, el desarrollo del conocimiento puede influenciar ciertas condiciones o medidas, es decir brindar una respuesta en forma exhaustiva y ordenada a la misma, para que el personal pueda desarrollar conocimiento pleno para su actividad, ya que, se puede dar una función actualizado periódicamente en la empresa (Marulanda, Giraldo & López, 2014, p.18).
Transferencia del conocimiento	Conforme a estudios académicos actuales se evidenció que la transferencia del conocimiento es el proceso a través del cual una unidad organizativa es influenciada por la experiencia de otra, lo cual se manifiesta a través de cambios en la forma de hacer las cosas y en los resultados alcanzados por la misma (Monsef, 2014, p.39), de manera que, el proceso la transferencia del conocimiento, hace referencia al momento en el cual un agente emisor comunica un conocimiento a un agente receptor contando con los mecanismos como manuales de apoyo, para identificar el procedimiento adecuado para ejercer las actividades (Ode & Ayavoo, 2020, p.8). Por lo tanto, A partir de este proceso se cumple dos acciones, como la transmisión, es decir el envío del conocimiento a un receptor potencial, con la participación de múltiples agentes (Buntak, Kovačić & Martincević, 2020, p.19).
Aplicación del conocimiento	La gestión del conocimiento es una disciplina cuyo propósito es mejorar el desempeño de los individuos y organizaciones, por lo tanto, si la aplicación del mismo es el acto de resolución de un problema donde la acción genera una retroalimentación del conocimiento usado y así permite valorar la utilidad real (Aghamirian, Dorri & Aghamirian, 2015, p.16). Así mismo, se puede contar con las oportunidades de capacitación impartida, que es fundamental para proporcionar información sobre las necesidades futuras del personal, y, por consiguiente, tener el mejor compromiso con el conocimiento necesario para innovar en las funciones encomendadas (Oliveira, Caldeira y Batista, 2014, p.10). Por ello, el conocimiento, y especialmente su aplicación, es fundamental en todas las instituciones, y disponer de un adecuado modelo de gestión del conocimiento adaptado a las necesidades de cada empresa es esencial para la supervivencia y el crecimiento de las mismas (Alavi, Safdarian, Alavi, & Mashhadizadeh, 2017, 28).

3.9. Riesgo de sesgos en los estudios

De acuerdo al autor se puede considerar que existe sesgo cuando en el curso de un estudio se comete un error de forma sistemática, donde no aparece como un hecho aleatorio o por efecto del azar. Por lo tanto, los sesgos ocurren por ciertas causales, sin embargo, en términos generales, se acepta que los más frecuentes y quizás los de mayor relevancia son aquellos debidos al observador (Khademi, 2019, p.12). Por lo tanto, en la siguiente tabla 6, se verificó el riesgo de sesgo en los estudios, de manera que, se destacó aquellos artículos científicos indexados que cuentan con mayores coincidencias respecto a las dimensiones de la gestión del conocimiento, como fueron los factores, creación, desarrollo, transferencia y aplicación del conocimiento. En consecuencia, se pudo contar con 12 artículos relevantes con dos o tres coincidencias.

Tabla 6

Riesgo de sesgo de artículos seleccionados

Ítem	Cód.	Autor, Año	Título	Metodología	FACTORES				
					Creación del conocimiento	Desarrollo del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Aplicación del conocimiento	Productividad
1	P55	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017)	Gestión del Conocimiento como Herramienta para la Productividad de la Investigación en el Sector Universitario.	CUALITATIVO		x		x	x
2	P46	Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J. (2016)	Innovación y gestión del conocimiento para aumentar la productividad empresarial.	CUALITATIVO	x		x		x
3	P47	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018)	La gestión del conocimiento permite aumentar la productividad en la fabricación.	CUALITATIVO		x	x		x
4	P48	Helga, O., & Valur, G. (2017)	Un enfoque de sistemas blandos para la productividad de los trabajadores del conocimiento: análisis de la situación del problema	CUALITATIVO	x	x			x
5	P49	Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016)	Investigación del efecto de la gestión de los conocimientos en la productividad de los recursos humanos	CUALITATIVO	x		x	x	x
6	P50	Otsupius, A. (2015)	Gestión del conocimiento: un marco para una mayor productividad. Revista Jalingo de Estudios Africanos	CUALITATIVO				x	x
7	P51	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020)	Gestión de la productividad laboral en empresas de servicios intensivos en conocimientos: consideraciones y retos	CUALITATIVO		x	x		x
8	P52	Pashkevich, N., & Haftor, D. M. (2020)	Complementariedades de la productividad de los trabajadores del conocimiento: perspectivas de un experimento en línea de programadores de software con un estilo cognitivo innovador	CUALITATIVO	x				x

9	P53	Gavrikova, N. , Doljih, I. & Dyrina, E. (2016)	Aumentar la productividad a través de la gestión del conocimiento	CUALITATIVO		x		x	x
10	P61	Torabi, F., & El-Den, J. (2017)	El impacto de la gestión del conocimiento en la productividad organizacional: un estudio de caso sobre el Banco Koosar de Irán	CUALITATIVO			x	x	
11	P44	Brahma, S., & Mishra, S. (2015).	Comprender los problemas de investigación de la gestión del conocimiento en la productividad: revisión de la literatura	CUALITATIVO			x		
12	P42	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017)	Knowledge management for the dissemination of intellectual production in university education	CUALITATIVO	x	x	x		
13	P17	Bureš, V., & Stropková, A. (2014)	Labour Productivity and Possibilities of its Extension by Knowledge Management Aspects	CUALITATIVO	x		x		
14	P26	Taskin, L., & Van Bunnan, G. (2015)	Knowledge management through the development of knowledge repositories: towards work productivity	CUALITATIVO			x	x	
15	P43	Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016)	Knowledge management and performance: developing a theoretical approach to knowledge workers' productivity, and practical tools for managers	CUALITATIVO		x		x	

3.10. Síntesis de resultados

Conforme a los autores señalaron que, es un proceso donde se extraerán los datos necesarios y se evaluarán en un enfoque cualitativa los resultados obtenidos y extraer las correspondientes conclusiones (Fernández, Lenoir, Samer & Rollason, 2020, p.9).

Por lo tanto, se verifico con la síntesis de resultados por cada artículo científico, donde se mencionó el objetivo, la metodología, la definición, análisis, síntesis conclusión y las recomendaciones para profundizar la investigación. Según lo detallado en el anexo 3.

3.11 Aspectos Éticos

El estudio fue influenciado en base a artículos científicos indexados, así mismo, se respetó ciertos rasgos de la propiedad de otros autores o temáticos, en el caso de obviar cualquier permanencia de plagio de lo que describen los autores, es así como las fuentes fueron bien relatadas para evitar cualquier tipo de igualdad con otros trabajos, por ello, que mediante el programa Turnitin, se logró verificar la semejanza del estudio realizado en base a las variables Gestión del conocimiento y productividad laboral.

IV. RESULTADOS

4.1. Selección de estudios

De manera que, para realizar la investigación tipo revisión sistemática, se contó con artículos referentes a las variables Gestión del conocimiento y productividad laboral, así mismo, estuvieron comprendidas desde el año 2014 al 2020, como también fueron indexadas en fuentes confiables como Scopus, ProQuest, IEEE Explore y Web Science, y en idioma inglés. Por lo tanto, se tuvo la siguiente tabla, en el cual se pudo evidenciar los artículos seleccionados que suma un total de 12 artículos, válidos para un sustento teórico y efectuar la discusión de resultados sobre las variables en la revisión sistemática.

Tabla 7

Selección de estudios

ítem	Cód.	Autor, Año	Título
1	P55	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017)	Gestión del conocimiento como herramienta para la productividad de la investigación en el sector universitario
2	P46	Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J. (2016)	Innovación y gestión del conocimiento para aumentar la productividad empresarial
3	P47	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018)	La gestión del conocimiento permite aumentar la productividad en la fabricación
4	P48	Helga, O., & Valur, G. (2017)	Un enfoque de sistemas blandos para la productividad de los trabajadores del conocimiento: análisis de la situación del problema
5	P49	Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016)	Investigar el efecto de la gestión del conocimiento en la productividad de los recursos humanos
6	P51	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020)	Gestión de la productividad laboral en empresas de servicios intensivos en conocimiento: consideraciones y retos
7	P53	Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016)	Aumentar la productividad a través de la gestión del conocimiento
8	P61	Torabi, F., & El-Den, J. (2017)	El impacto de la gestión del conocimiento en la productividad organizacional: un estudio de caso sobre el Banco Koosar de Irán
9	P42	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017)	Gestión del conocimiento para la difusión de la productividad en la educación universitaria
10	P17	Bureš, V., & Stropková, A. (2014)	Productividad laboral y posibilidades de su extensión por aspectos de gestión del conocimiento
11	P26	Taskin, L., & Van Bunnan, G. (2015)	Gestión del conocimiento mediante el desarrollo de repositorios de conocimiento: hacia la productividad del trabajo
12	P43	Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016)	Gestión del conocimiento y desempeño: desarrollo de un enfoque teórico de la productividad de los trabajadores del conocimiento y herramientas prácticas para los gerentes.

4.2 Características de los estudios

Las características en una revisión sistemática, se evidencia en los métodos explícitos y transparentes de los artículos, que cumplen con criterios como la procedencia del artículo, la relevancia de los resultados cualitativos y actualización

de información para futuras investigaciones (Riches, Badia, Mzilahowa & Hope, 2020, p.15).

Por lo tanto, se presentó las características de los estudios destacando la razón por la cual fueron seleccionados, que en este caso fueron por compartir dos o tres coincidencias en las dimensiones (factores) planteadas por la gestión del conocimiento, como también las fuentes de Scopus, ProQuest, IEEE Explore y Web Science, de las que se extrajeron los datos y que fueron relevantes y coherentes, proporcionando las citas bibliográficas. Estas evidencias fueron puestas en los 12 artículos que se detallan en el anexo 4.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la investigación desarrollada dando énfasis a la revisión sistemática de la literatura, se buscó como objetivo general, Las empresas que aplican la gestión del conocimiento incrementan significativamente la productividad laboral, así mismo, se tuvo objetivos específicos con respecto a si las empresas crean, desarrollan, transfieren y aplican el conocimiento puede incrementar la productividad en las empresas. Por lo tanto, se brindará un análisis o discusión con respecto a los estudios expuestos a continuación.

Por consiguiente, se pudo demostrar el objetivo general del estudio, ya que se contó con la evidencia de los resultados principales con las conclusiones que llegaron los artículos y las fortalezas de las evidencias por medio del debate sobre las recomendaciones relevantes para grupos clave e instituciones. De manera que, se contrastó la investigación con lo expuesto por, Molero, Contreras & Casanova (2017), cuyo objetivo fue formular líneas de acción que permitan incrementar la productividad de la investigación en ellos, que se basó en su sustento teórico, donde afirmaron que la gestión del conocimiento es un recurso importante cuya aplicación puede traer beneficios en la productividad, con el mayor compromiso de parte del personal, que implicó sus capacidades para realizar más de lo ofrecido; por lo tanto, se llegó a la conclusión que, la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, porque, se logró transferir el conocimiento tanto a nivel personal y grupal entre los docentes, comprendiendo el momento de los rápidos cambios tecnológicos y la lucha incesante por mantener una eficiencia en las actividades. Finalmente, de acuerdo a este punto de vista, el artículo buscó como recomendación para investigaciones, que se analicen publicaciones sobre la comunicación y conocimiento en proyectos complejos de las instituciones como el almacenamiento y el intercambio de conocimientos en tecnologías de información como también mejorar la comprensión académica sobre la resistencia al conocimiento y la comunicación plena para promover la creación de estrategias, ya sea individual y segmentada, orientadas a aprovechar el conocimiento para crear valor en las instituciones. Así mismo, Peña, Vega & Castellanos (2016) cuyo objetivo fue identificar evidencia de mejoras en la productividad a través de la innovación y la gestión del conocimiento, en una tríada de casos de empresas en Colombia pertenecientes a diferentes sectores, que adoptaron o desarrollaron

alguna innovación en los últimos cinco años, que se basó en su sustento teórico, donde afirmaron que la gestión del conocimiento es una disciplina fundamental que implica la innovación y el desarrollo para cualquier organización de todo rubro comercial, como también del sector público, ya que a finales del siglo pasado fue un campo de investigación y práctica en el ámbito organizacional; por lo tanto, concluyó que el sistema de gestión del conocimiento fue desarrollado para crear nuevo conocimiento para luego intercambiarlo entre el personal durante una administración, evitando la descalificación y degradación del trabajo en la organización. Finalmente, de acuerdo a este punto de vista, el artículo buscó como sugerencia o recomendación para otros estudios, que se tome énfasis o importancia por los procesos de estandarización involucrada en este tipo de innovación dentro del ámbito socio-técnico de la gestión del conocimiento, para tener una mejor perspectiva de la literatura y llevarla a la práctica con la aplicación del conocimiento pleno en las actividades, donde los grupos clave como el personal puede crear nuevo conocimiento llevado por las experiencias y la interacción. Otro fue el caso de, Mansor, Ismail, Hamran & Sarifudin (2018), cuyo objetivo fue comprender como la productividad se relaciona con la gestión del conocimiento en el sector manufacturero, que se basó en su sustento teórico donde destacaron a la gestión del conocimiento como la forma en que las empresas generan, comunican y aprovechan sus activos intelectuales, fuente esencial de ventaja competitiva; por lo tanto, llegó a la conclusión que la productividad laboral se relaciona con la gestión del conocimiento, donde se obtuvo como resultado que la empresa se benefició con el uso de fuentes externas del conocimiento asociado a mayores resultados técnicos y administrativos, como la gestión de recursos intangibles donde los aprendizajes internos fueron difíciles de imitar por la competencia. Finalmente, de acuerdo a este punto de vista, el artículo buscó fortalecer del mayor conocimiento para otras investigaciones, donde recomendó que tomen interés por el uso creciente de fuentes de conocimiento externas, debido a la evolución del papel del conocimiento en la sociedad y la economía de las organizaciones, desde el punto de vista empírico, por lo tanto, es fundamental que estudien la manera como las organizaciones procesan la información objetiva, así como de aprovechar el conjunto de ideas, intuiciones y creatividad del personal y fomentar su práctica. Como también, Helga & Valur (2017), cuyo objetivo fue identificar como la gestión

del conocimiento se relaciona con la productividad desde una revisión sistemática de la literatura, que se basó en un sustento teórico, donde la gestión del conocimiento es un factor cuya importancia está relacionada la oportunidad de diferenciación sostenida que ofrece a las empresas; de manera que, se llegó a la conclusión que existe relación entre la gestión del conocimiento con la productividad, ya que desde un marco integral se pudo identificar algunas falencias en la entrega de las instrucciones sobre las funciones, porque, yacen nuevos planteamientos de la formación continua en la organización, teniendo como estrategia la creación del conocimiento con el fin de resolver los problemas laborales del contexto inmediato y la introducción de cambios organizativos.

Finalmente, de acuerdo a este punto de vista, el artículo pudo fortalecer el conocimiento de futuras investigaciones, ya que recomendó que se debe comprender los avances en las tecnologías de información, que contribuyen al intercambio de conocimiento, con el fin de resolver los principales problemas con la gestión del flujo de conocimiento y mejora del desempeño de las organizaciones.

Prosiguiendo, Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016), cuyo objetivo fue investigar el efecto de la gestión del conocimiento en la productividad del personal que trabaja en la Universidad Islámica de Azad, sucursal de Bonab, además definieron a la gestión del conocimiento como un factor promovido entre el personal de la institución, donde se comprende las actividades de formación, capacitación y reflexión respecto de la necesidad de formalización de procedimientos internos que se desarrollen con el objeto de lograr la mayor productividad laboral con tareas ejecutadas de manera eficiente; por lo tanto, se llegó a la conclusión que existe relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral, basado en la teoría de Nonaka y Takeuchi en cuatro casos de socialización, externalización, trayendo como resultado que, se pudo aplicar el conocimiento en toda la organización, ya que, se seleccionó programas de aplicación tanto para la presentación, diseño de pruebas, participación y encuestas sobre el conocimiento, con el fin de promover una mejor enseñanza y aprendizaje por medios virtuales, de modo que, se logró un mejoramiento continuo de la calidad de las actividades y mejora de la productividad interna. Finalmente, de acuerdo a este punto de vista, el artículo buscó fortalecer el conocimiento de futuros estudios, recomendando que se tome en cuenta el sistema de apoyo a la toma de decisiones

basado en el conocimiento en las instituciones, ya que está dentro de la teoría de la gestión del conocimiento, ya sea identificando como se efectúa la adquisición del conocimiento, con la apropiación de la información, experiencia y capacidad de las actividades aplicadas a un resultado positivo. Mientras que, Tapasco, Giraldo & Osorio (2020), cuyo objetivo fue indagar sobre las distintas consideraciones y perspectivas que surgen con respecto al concepto de productividad en el contexto del trabajo del conocimiento, así como los principales desafíos que emergen para la gestión de la productividad del trabajador del conocimiento, que se basó en su sustento teórico, donde afirmaron que la gestión del conocimiento puede ser relevante para transferir conocimiento como recurso competitivo, se necesita de métodos y estrategias, logrando el reconocimiento del conocimiento y con ello la necesidad de administrarlo bajo una finalidad de alcanzar la productividad laboral; así mismo, concluyó que la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, ya que se pudo brindar un marco integral e identificar algunas falencias en la entrega de las instrucciones sobre las funciones, de manera que, yacen nuevos planteamientos de la formación continua en la organización, teniendo como estrategia la creación del conocimiento con el fin de resolver los problemas laborales del contexto inmediato y la introducción de cambios organizativos. Finalmente, el artículo pudo fortalecer el conocimiento de futuros estudios, ya que recomendó que se puede contemplar la revisión bibliográfica sistemática sobre la gestión del conocimiento en el contexto de las organizaciones, con el fin de analizar el estudio de conocimientos acumulados y también identificar vacíos de investigación sobre la creación del conocimiento, ya que este proceso puede intensificar la creación de estrategias que garantice la transferencia del conocimiento individual o grupal en función de los objetivos. Por otro lado, Gavrikova, Dolgih & Dyrina (2016), cuyo objetivo fue examinar la importancia de la gestión del conocimiento para determinar el crecimiento de la productividad en la empresa de ingeniería, así mismo, definieron a la gestión del conocimiento como el vínculo del conocimiento explícito y conocimiento tácito, donde el explícito es lo evidente, que se plasma en conceptos y que se manifiesta en datos, documentos y registros, mientras que, lo tácito es lo que no se distingue, pero que puede ser revelado para demostrarlo; así mismo, el artículo concluyó que, la gestión del conocimiento se relaciona con el crecimiento de la productividad, ya que se obtuvo

como resultado que el enfoque sistemático de la gestión del conocimiento permite a la empresa garantizar el funcionamiento eficaz de la organización en su conjunto y gestionan el desempeño, de manera que, el conocimiento es desarrollado de forma preliminar en función de identificar y cuantificar las fuentes de aprendizaje de los trabajadores. Finalmente, de acuerdo a este punto de vista, el artículo buscó fortalecer el conocimiento de futuros estudios, recomendando que se reconozca la ventaja competitiva de la gestión del conocimiento, considerando como se fomenta la interacción natural y el flujo del conocimiento tácito y explícito en las organizaciones, con el fin de garantizar el aprendizaje práctico, incentivando el crecimiento de la productividad a largo plazo diseñando soluciones durante el ciclo de vida del conocimiento.

De manera que, estas evidencias expuestas por el artículo anterior, tuvo una semejanza con lo referido por Torabi & El-Den (2017), cuyo objetivo fue asegurar el uso eficaz y eficiente de sus diversos recursos como mano de obra, capital, materiales, energía e información en su búsqueda por lograr la competitividad, así como incrementar la productividad que debe ser gestionada, de modo que, fue sustentado bajo su teoría donde se definió a la gestión del conocimiento como un factor esencial para resaltar la necesidad de entender cómo construir de forma efectiva el conocimiento organizacional como recurso que puede ser replicado y difundido; así mismo, concluyó que se garantizó el emprendimiento como un proceso impulsado por la llegada de oportunidades de acceso al conocimiento para luego transferirse en toda el área y de esta forma, proponer una mayor calidad en la toma de decisiones de parte de los gestores bancarios. Finalmente, el artículo pudo fortalecer el conocimiento de futuras investigaciones porque se recomendó que se tome interés por la teoría de gestión del conocimiento para fomentar la mejor productividad llevado con el buen servicio en la toma de decisiones como aspecto de confianza, logrando una eficaz circulación de las ideas o las informaciones como fuente de competitividad y sostenibilidad de las organizaciones. Como también, Milla, Martelo & Peña (2017), cuyo objetivo fue aplicar la gestión del conocimiento a la difusión de la producción intelectual, mediante la creación de un modelo que permita su organización y socialización, que se basó en su sustento teórico que, la gestión del conocimiento es un factor donde se puede conferir el proceso de creación de conocimiento organizacional, como instancia distinta al conocimiento

individual, porque el conocimiento creado es intercambiado entre el grupo para fomentar un mejor manejo de las funciones y una relación social y profesional para lograr una meta laboral; de manera que, llegó a la conclusión que existe relación entre la productividad laboral y la gestión del conocimiento laboral, trayendo como resultado que se implementó la gestión del conocimiento para garantizar con la integración de las capacidades humanas y desarrollar conocimiento a partir de las herramientas tecnológicas necesarias para comprender los niveles de información disponibles para el área administrativa, sin embargo, su acceso fue escaso y trajo consigo bajos niveles de producción. Finalmente, el artículo pudo fortalecer el conocimiento de futuras investigaciones, ya que recomendó que se implemente estrategias para integrar el conocimiento a todos los miembros, que luego pueden incrementar su capacidad de respuesta ante los retos y circunstancias del presente y futuro. Además, estuvo Bureš & Stropková (2014) cuyo objetivo proporcionar una revisión de la productividad laboral relacionado con el contexto de la sociedad del conocimiento, que se basó en su sustento teórico que definió a la gestión del conocimiento como un factor que hace referencia a la práctica de gestión busca mejorar las capacidades de una organización para actuar y hacer distinciones que sean relevantes para la toma de decisiones; así mismo, llegó a la conclusión que, la productividad laboral fue influida por la gestión del conocimiento, ya que se pudo realizar el proceso de transferencia del conocimiento, donde se pudo identificar el valor percibido de la unidad fuente de conocimiento, como también la existencia y riqueza de canales de transmisión, que pudo favorecer la asignación de recursos, la construcción de una cultura de desarrollo del conocimiento permanente y generó ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Finalmente, el artículo pudo ser relevante para fortalecer el estudio de futuras investigaciones, ya que, se recomendó que se examinen los niveles básicos o direcciones que integran la gestión del conocimiento en el impulso de la productividad laboral, promoviendo la creatividad y la innovación, donde la clave sea la transferencia del conocimiento a partir de bases de datos, intranets, extranets y todo tipo de bases documentales, para afianzar el mejor desarrollo institucional fomentando una cultura de intercambio y mejora continua. Mientras que, Taskin & Van Bunnan (2015), cuyo objetivo fue aplicar la gestión del conocimiento a la difusión de la productividad en las instituciones académicas, que se basó en el sustento teórico donde definió a la

gestión del conocimiento como una necesidad de gestión a partir de los cambios económicos y tecnológicos, junto al desarrollo de teorías de organización que enfatizaban la importancia del conocimiento para la creación de valor; así mismo, llegó a la conclusión que la percepción de la gestión del conocimiento influye en la productividad laboral, trayendo como resultado que se garantizó la aplicación del conocimiento a partir de implementación tecnológica de plataforma y aplicativos para impartir la información previamente fragmentada durante la puesta en marcha y realización de cursos de capacitación y formación sobre los conocimientos preliminares, por lo tanto, el conocimiento fue aplicado entre los miembros con la tecnología relevante, y consiguiendo un aprendizaje a nivel personal, profesional, organizacional y sectorial (áreas). Finalmente, el artículo pudo fortalecer el conocimiento de futuras investigaciones, ya que recomendó que se tome interés por mantener un sistema de gestión del conocimiento ante situaciones como la descalificación y degradación del trabajo, ya que de esta forma se puede regular la resistencia a los cambios llevado por la creación de nuevo conocimiento, y que motiva a crear estrategias para transferir el conocimiento pleno al personal. Finalmente, estuvo Deniel, Dagny, Johannessen & Jon-Arild (2016) cuyo objetivo fue desarrollar aspectos de una teoría para promover la productividad de los trabajadores del conocimiento, que se basó en el sustento teórico donde lo definió a la gestión del conocimiento como el flujo de información en la organización e implementar las prácticas de aprendizaje organizacional que hacen explícitos los aspectos claves de su base de conocimiento; por lo tanto llegó a la conclusión que, la gestión del conocimiento influye en la productividad de los trabajadores del conocimiento, logrando resultados como la estandarización y secuencia de tareas compartidos entre los equipos de trabajo, fue fundamental para fomentar el desarrollo del conocimiento donde se tuvo una visión fiel y justa de la información dentro de la organización. Finalmente, el artículo pudo ser relevante para fortalecer el estudio de futuras investigaciones, ya que, recomendó que busquen mayor información sobre la teoría de la gestión del conocimiento, ya que con la base teórica referente al tema se puede llevar a la practica un mejor manejo de la información en las áreas administrativas, desarrollando estrategias eficaces para transferir el conocimiento entre los miembros y aplicarse según los objetivos o metas.

Prosiguiendo, estuvo las limitaciones sobre la investigación donde pudo extraer información sobre artículos en idioma inglés influyentes de la base de datos de Scopus, ProQuest, IEEE Explore, además, estos artículos tienen la identificación de objetivos digitales (DOI), demostrando que la información es veraz, concisa y existente en su búsqueda, así mismo, los artículos seleccionados presentaron coincidencias con los factores de la gestión del conocimiento, como la creación, desarrollo, transferencia y aplicación del conocimiento, demostrando que se logró afianzar un mayor manejo de la información, con el fin de entender e interpretar el comportamiento de las variables Gestión del conocimiento y productividad laboral en un contexto social.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones se establecen de acuerdo al proceso de revisión sistemática de la literatura, de los artículos que fueron elegidos y se plasmaron a través del riesgo de sesgo, para poder manifestar el ámbito cualitativo verificando que investigaciones guardan relación con el objetivo general respecto a la variable gestión del conocimiento y los objetivos específicos en relación a sus factores como la creación, desarrollo, transferencia y aplicación del conocimiento. Así mismo, se tuvo en cuenta los resultados de los artículos y fueron relatados a continuación:

Primero En relación al objetivo general si las empresas que aplican la gestión del conocimiento incrementan significativamente la productividad laboral, se pudo demostrar gracias al aporte de conclusiones como el caso que, la productividad laboral se relaciona con la gestión del conocimiento, donde se obtuvo como resultado que la empresa se benefició con el uso de fuentes externas del conocimiento asociado a mayores resultados técnicos y administrativos, como la gestión de recursos intangibles donde los aprendizajes internos fueron difíciles de imitar por la competencia (Mansor, Ismail, Hamran & Sarifudin, 2018, p.11). Mientras que, la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, porque, se logró transferir el conocimiento tanto a nivel personal y grupal entre los docentes, comprendiendo el momento de los rápidos cambios tecnológicos y la lucha incesante por mantener una eficiencia en las actividades (Molero, Contreras & Casanova, 2017, p.9). Así mismo, la productividad laboral fue influida por la gestión del conocimiento, ya que se diseñó el sistema de gestión del conocimiento enfocándose en una mejor integración de las capacidades humanas y desarrollando herramientas tecnológicas para integrar la información dentro de la empresa (Bureš & Stropková, 2014, p.5). Además, la percepción de la gestión del conocimiento influye en la productividad laboral, ya que, se garantizó la aplicación del conocimiento a partir de la información y sistemas de comunicación previamente fragmentada y con la tecnología relevante, logrando la mejor experiencia de los empleados con el intercambio de conocimiento (Taskin & Van Bunnan, 2015, p.7). Otro fue el caso que existe relación entre la gestión del conocimiento y la

productividad laboral, ya que, basado en la teoría de Nonaka y Takeuchi en cuatro casos de socialización, externalización, combinación e internalización del conocimiento social, se pudo identificar la interacción de conocimientos entre los empleados para que accedan a la información plena sobre las funciones y recursos (Khodaei, Omrani, Kazemi, Jabari & Piri, 2016, p.14).

Segundo En relación al objetivo específico si las empresas que crean conocimiento incrementan la productividad laboral, se pudo demostrar conclusiones como que, el sistema de gestión del conocimiento fue desarrollado para crear nuevo conocimiento para luego intercambiarlo entre el personal durante una administración, evitando la descalificación y degradación del trabajo en la organización (Peña, Vega & Castellanos, 2016, p.18). Mientras que, se tuvo como conclusión que, el personal pudo acceder a compartirla información por medio tecnológicos con los demás miembros de la organización o conglomerado productivo, que también fue impulsado por el uso de las herramientas para crear nuevo conocimiento en favor del cuidado de la salud y la toma de decisiones (Helga & Valur, 2017, p.7). Finalmente, se pudo brindar un marco integral e identificar algunas falencias en la entrega de las instrucciones sobre las funciones, de manera que, yacen nuevos planteamientos de la formación continua en la organización, teniendo como estrategia la creación del conocimiento con el fin de resolver los problemas laborales del contexto inmediato y la introducción de cambios organizativos (Tapasco, Giraldo & Osorio, 2020, p.14).

Tercero En relación al objetivo específico si las empresas que desarrollan el conocimiento incrementan la productividad laboral., se pudo demostrar gracias al aporte de conclusiones de artículos como el caso que, el enfoque sistemático de la gestión del conocimiento permite a la empresa garantizar el funcionamiento eficaz de la organización en su conjunto y gestionan el desempeño, de manera que, el conocimiento es desarrollado de forma preliminar en función de identificar y cuantificar las fuentes de aprendizaje de los trabajadores (Gavrikova, Dolgih & Dyrina, 2016, p.21). Mientras que, se tuvo como conclusión que se implementó la gestión del

conocimiento para garantizar con la integración de las capacidades humanas y desarrollar conocimiento a partir de las herramientas tecnológicas necesarias para comprender los niveles de información disponibles para el área administrativa, sin embargo, su acceso fue escaso y trajo consigo bajos niveles de producción (Milla, Martelo & Peña, 2017, p.11). Finalmente, la estandarización y secuencia de tareas compartidos entre los equipos de trabajo, fue fundamental para fomentar el desarrollo del conocimiento donde se tuvo una visión fiel y justa de la información dentro de la organización (Deniel, Dagny, Johannessen & Jon-Arild, 2016, p.19).

Cuarto En relación al objetivo específico si las empresas que transfieren conocimiento incrementan la productividad laboral, se pudo demostrar gracias al aporte de conclusiones de artículos como que, se garantizó el emprendimiento como un proceso impulsado por la llegada de oportunidades de acceso al conocimiento para luego transferirse en toda el área y de esta forma, proponer una mayor calidad en la toma de decisiones de parte de los gestores bancarios (Torabi & El-Den, 2017, p.10). Mientras que, la productividad laboral fue influida por la gestión del conocimiento, ya que se pudo realizar el proceso de transferencia del conocimiento, donde se pudo identificar el valor percibido de la unidad fuente de conocimiento, como también la existencia y riqueza de canales de transmisión, que pudo favorecer la asignación de recursos, la construcción de una cultura de desarrollo del conocimiento permanente y generó ventajas competitivas sostenibles en el tiempo (Bureš & Stropková, 2014, p.12).

Quinto En relación al objetivo específico si las empresas que aplican conocimiento incrementan la productividad laboral, se pudo demostrar gracias al aporte conclusiones de artículos como el caso que, se pudo aplicar el conocimiento en toda la organización, ya que, se seleccionó programas de aplicación tanto para la presentación, diseño de pruebas, participación y encuestas sobre el conocimiento, con el fin de promover una mejor enseñanza y aprendizaje por medios virtuales, de modo que, se logró un mejoramiento continuo de la calidad de las actividades y

mejora de la productividad interna (Khodaei, Omrani, Kazemi, Jabari & Piri, 2016, p.17). Mientras que, se garantizó la aplicación del conocimiento a partir de implementación tecnológica de plataforma y aplicativos para impartir la información previamente fragmentada durante la puesta en marcha y realización de cursos de capacitación y formación sobre los conocimientos preliminares, por lo tanto, el conocimiento fue aplicado entre los miembros con la tecnología relevante, y consiguiendo un aprendizaje a nivel personal, profesional, organizacional y sectorial (áreas) (Taskin & Van Bunnem, 2015, p.15).

REFERENCIAS

- Aghamirian, B., Dorri, B., & Aghamirian, B. (2015). *Customer Knowledge Management Application in Gaining Organization's Competitive Advantage in Electronic Commerce. Journal of Theoretical & Applied Electronic Commerce Research*, 10(1), 63–78.
- Alam, M., Nasir, N. & Rehman, A. (2019). Intrapreneurship concepts for engineers: a systematic review of the literature on its theoretical foundations and agenda for future research, 9(8), 1-21. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00119-3>
- Alavi, A., Safdarian, A., Alavi, A. & Mashhadizadeh, M. (2017). *An investigation of the effect of the components of the learning organization on knowledge application at Isfahan University of Medical Sciences*. <https://doi.org/10.4103/2395-2296.211647>
- Aneta, M. (2020). Methodology of parametrization of systematic risk in enterprises not listed on the capital market. *Organization and management series*, 27(144), 340-348.
- Bavakhani, A., Rezaei, S., Ghaebi, A. & Najafi, M. (2020). *Developing Organizational Knowledge Creation model in Knowledge-based Firms of Iran*.
- Bagher D., Hanieh, K., Alireza, A., & Mohammad A. (2017). *Using Data Mining Techniques to Develop Knowledge Management in Organizations: A Review. Journal of Engineering, Project, and Production Management*, 2, (5), 80.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. (1era ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Braunerhjelm, P., Ding, D., & Thulin, P. (2016). *Labour as a knowledge carrier: how increased mobility influences entrepreneurship*. *Journal of Technology Transfer*, 41(6), 1308–1326.
- Barão, A., de Vasconcelos, J. B., Rocha, Á., & Pereira, R. (2017). *A knowledge management approach to capture organizational learning networks. International Journal of Information Management*, 37(6), 735–740. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.013>
- Bastos, N. (2019). *Knowledge management in organizations: a bibliographic analysis; Gestión del conocimiento en las organizaciones: un análisis bibliográfico*. *Revistas UDES*, 11, (9), 69-78.

- Bikard, M., Vakili, K., & Teodoridis, F. (2019). *When Collaboration Bridges Institutions: The Impact of University–Industry Collaboration on Academic Productivity*. *Organization Science*, 30(2), 426–445.
- Borda, M. (2014). *El Proceso de Investigación: Visión general de desarrollo*. (1era Ed.). Colombia: Editorial Universidad del Norte.
- Brahma, S., & Mishra, S. (2015). *Understanding the research problems of knowledge management in productivity: review of the literature*. *IUP Journal of Knowledge Management*, 13(4), 43–68.
- Brescia, F., Colombo, G., & Landoni, P. (2016). *Organizational structures of Knowledge Transfer Offices: an analysis of the world's top-ranked universities*. *Journal of Technology Transfer*, 41(1), 132–151. <https://doi.org/10.1007/s10961-014-9384-5>
- Buntak, K., Kovačić, M., & Martinčević, I. (2020). *Impact of Digital Transformation on Knowledge Management in Organization*. *Advances in Business-Related Scientific Research Journal*, 11(1), 36–47. file:///C:/Users/acer/Downloads/1072500.PAPER-Martinevi_2020.pdf
- Bureš, V., & Stropková, A. (2014). *Labour Productivity and Possibilities of its Extension by Knowledge Management Aspects*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1088–1093
- Butt, M., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M., Wang, M., Sumbal, M., & Shujahat, M. (2019). *Individual knowledge management engagement, knowledge-worker productivity, and innovation performance in knowledge-based organizations: the implications for knowledge processes and knowledge-based systems*. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 25(3), 336–356.
- Calvo, O. (2018). *Knowledge Management in Organizations and Regions: A Review of the Literature*. *Faculty of Economic and Administrative Sciences*, 19(1), 140–163.
- Camila, F., & Pilatti, L. (2015). *Analysis of the Seven Dimensions of Knowledge Management in Organizations*. *Journal of Engineering, Project, and Production Management*, 9(5), 119-137.
- Capan, M., Steiner, V., Hermann, B., Knaus, A. & Holzinger, A. (2020). *Knowledge, application and how about competence? Qualitative assessment of multiple-*

- choice questions for students. *Medical Education Online*, 25(1), 108-298.
<https://doi.org/10.1080/10872981.2020.1714199>
- Centobilla, P., Cerchione, R. & Esposito, E. (2017). *Knowledge Management in Startups: Systematic Literature Review and Future Research Agenda*.
<https://doi.org/10.3390/su9030361>
- Chatterjee, A., Pereira, A., & Sarkar, B. (2018). *Learning Transfer System Inventory (LTSI) and Knowledge Creation in Organizations*. *Learning Organization*, 25(5), 305–319. <http://dx.doi.org/10.1108/TLO-06-2016-0039>
- Chen, G., Tjosvold, D., Li, N., Fu, Y., & Liu, D. (2014). *Knowledge management in Chinese organizations: collectivist values for open-minded discussions*. *International Journal of Human Resource Management*, 22(16), 3393–3412.
- Chan, T., Li, J., & Pierce, L. (2014). *Learning from Peers: Knowledge Transfer and Sales Force Productivity Growth*. *Marketing Science*, 33(4), 463–484.
- Yang, C. & Chen, A. (2020). *The Longitudinal Empirical Study of Organizational Socialization and Knowledge Sharing - from the Perspective of Job Embeddedness*. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, 15, 1–23.
- Cristea, D., Rusu, C., Mistodie, L., Ivanov, M., & Leontin, A. (2020). *Immersive Data Analytics for Enhancing Organisational Knowledge Transfer Processes through a Custom Developed Virtual Reality Framework*. *ELearning & Software for Education*, 2, 92–100. <https://doi.org/10.12753/2066-026X-20-097>
- Dastyar, B., Kazemnejad, H., Sereshgi, A. A., & Jabalameli, M. A. (2017). *Using Data Mining Techniques to Develop Knowledge Management in Organizations: A Review*. *Journal of Engineering, Project & Production Management*, 7(2), 80–89.
- Del Rio, D. (2014). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*. (4ta Ed.). España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- De Nadae, J., & Carvalho, M. M. (2019). *Communication Management and Knowledge Management in complex projects: a literature review/Gestao da Comunicacao e Gestao do Conhecimento em projetos complexos: uma revisao da literatura*. *Revista de Gestao e Projetos*, 1, 19.
<https://doi.org/10.5585/GeP.v10i1.10910>

- Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016). Knowledge management and performance: developing a theoretical approach to knowledge workers' productivity, and practical tools for manager, 19(6), 125-148.
- Dominguez, R. & Martins, M. (2017). *Identification of Organizational Practices for the Accumulation of Knowledge and Information Management Tools*, 24(2), 248-265. <https://doi.org/10.1590/0104-530x0893-15>
- Dziadkiewicz, A., Ribeiro, N., Nieżurawska, J., & Nieżurawski, L. (2019). *Cotrans Model of Knowledge Transfer Based on the Design Thinking Method in Inter-Organizational Relationships*. *Journal of Positive Management*, 10(1), 60–74. <https://doi.org/10.12775/JPM.2019.013>
- Elsina, F., Ali, I., & Achmad, S. (2015). *Knowledge Management Model on Educational Organization*. *Journal of Engineering, Project, and Production Management*, 11(4), 112–138.
- Elwakil, E., & Zayed, T. (2018). *Construction productivity fuzzy knowledge base management system*. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 45(5), 329–338.
- Figueiredo, R., Ferreira, J., Silveira, R. G., & Villarinho, A. (2020). *Innovation and co-creation in knowledge intensive business services: The Spinner model*. *Business Process Management Journal*, 26(4), 909–923. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2019-0424>
- Ferreira G, Stéfani K, Haje D, Nogueira M. *The Ponseti method in children with clubfoot after walking age – Systematic review and metanalysis of observational studies*. *PLoS ONE*. 2018;13(11):1-15. doi: 10.1371/journal.pone.0207153
- Figueiredo, R., Vieira, J., Ferreira, J., Gonçalves, O., & Brito, G. (2019). *Knowledge Creation and Knowledge Transfer: An Perspective under the Kibs Vision for Evaluating the Innovative Capacity*.
- Fernandez, S., Lenoir, C., Samer, C., & Rollason, V. (2020). *Drug interactions with apixaban: A systematic review of the literature and an analysis of VigiBase, the World Health Organization database of spontaneous safety reports*. *Pharmacology Research & Perspectives*, 8(5), 1–11. <https://doi.org/10.1002/prp2.647>

- Fowlin J, Cennamo K. (2017). *Approaching Knowledge Management Through the Lens of the Knowledge Life Cycle: A Case Study Investigation*. *TechTrends: Linking Research & Practice to Improve Learning*, 61(1):55-64. doi:10.1007/s11528-016-0126-4
- García, R., Novas, N., Alcayde, A., El Khaled, D., Fernández-Ros, M. & Gazquez, J. (2020). *Progress in the Knowledge, Application and Influence of Extremely Low Frequency Signals*. <https://doi.org/10.3390/app10103494>
- Goyal, S., Ahuja, M., & Kankanhalli, A. (2020). *Does the source of external knowledge matter? Examining the role of customer co-creation and partner sourcing in knowledge creation and innovation*. *Information & Management*, 57(6), N.PAG. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103325>
- Grimsdottir, E., Edvardsson, I.-R., & Durst, S. D. och docent, 1974. (2019). *Knowledge creation in knowledge-intensive small and medium-sized enterprises*. *International Journal of Knowledge-Based Development*, 10(1), 75–94. <https://doi.org/10.1504/IJKBD.2019.10019584>
- Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016). Increase Productivity Through Knowledge Management. *Materials Science and Engineering*, 12(7), p.2-7
- Haddadpoor, A., Taheri, B., Nasri, M., Heydari, K., & Bahrami, G. (2015). *Process Documentation: A Model for Knowledge Management in Organizations*.
- Haraldsdóttir, R. K. (2020). *Award-Winning Organizations: How Outstanding Organizations Manage the Registration, Access and use of the Knowledge of Employees*. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 18(2), 91–104.
- Hellebrandt, T., Heine, I., & Schmitt, R. H. (2018). *ANP-based knowledge management solutions framework for the long-term complaint knowledge transfer*. *Total, Quality Management & Business Excellence*, 29(9/10), 1074–1088.
- Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (8va Ed.). España: McGraw-Hil.
- Heydarzadeh, L., Alilu, L., Habibzadeh, H., & Rasouli, J. (2020). *The effect of peer education on knowledge, comprehension, and knowledge application of patients regarding chemotherapy complications*. *Iranian Journal of Nursing & Midwifery Research*, 25(1), 40–46. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_69_19

- Honarpour, A., Jusoh, A., & Md Nor, K. (2018). *Total quality management, knowledge management, and innovation: an empirical study in R&D units. Total Quality Management & Business Excellence*, 29(7/8), 798–816.
- Hsiao, Y., Chen, C., Lin, B., & Kuo, C. (2017). *Resource alignment, organizational distance, and knowledge transfer performance: the contingency role of alliance form. Journal of Technology Transfer*, 42(3), 635–653. <https://doi.org/10.1007/s10961-016-9505-4>
- Guðrún, H. & Valur, G. (2017). A Soft Systems Approach to Knowledge Worker Productivity—Analysis of the Problem Situation, 14(7), 16-29.
- Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016). Investigating the effect of knowledge management on human resources productivity, 9(4), 39-62.
- Havelková, L., Hanus, M. (2019). Map skills in education: a systematic review of terminology, methodology, and influencing factors. *Review of International Geographical Education Online (RIGEO)*, 9(2), 361-401. <https://doi.org/10.33403/rigeo.583272>
- Huang, Y., Yan, A. & Smith, R. (2019). *Methodology for the Development of Knowledge Management on Organizational Performance Based on Employees' Professional Competence. Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 64, 85–96.
- Hu, Y., Hou, J., & Chien, C. (2019). A UNISON framework for knowledge management of university–industry collaboration and an illustration. *Computers & Industrial Engineering*, 129, 31–43.
- Jani, B. (2014). *Assessment of the Stage-Based Knowledge Management Evolution in Organizations. Academic Journal of Research in Economics and Management*, 7, 10.
- Jee, Y. & Woojin, Y. (2015). *Social Facets of Knowledge Creation: The Validation of Knowledge Assets. Social Behavior & Personality: An International Journal*, 43(5), 815–827. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.5.815>
- Kersten, M., Taminiau, E., Schuurman, M., Weggeman, M. & Embregts, P. (2018). *How to improve sharing and application of knowledge in care and support for people with intellectual disabilities?: A systematic review. https://doi.org/10.1111/jir.12491*

- Khademi, B. (2019). *Value Creation and Capture: A Systematic Review of Literature and Potential Research Opportunities*. *Technology Innovation Management Review*, 10(1), 16–34. <https://doi.org/10.22215/timreview/1311>
- Laziliūnas, A. (2014). *The Knowledge Management Process for Implementing Quality Improvement Programs*. *Informacijos Mokslai / Information Sciences*, 62, 97–108.
- Liao, S., Chen, C., Hu, D., Chung, Y., & Yang, M. (2017). *Developing a sustainable competitive advantage: absorptive capacity, knowledge transfer and organizational learning*. *Journal of Technology Transfer*, 42(6), 1431–1450. <https://doi.org/10.1007/s10961-016-9532-1>
- Małgorzata, B. (2014). *Knowledge Management in Organizations: the Case of Business Clusters*. *Management and Business Administration. Central Europe*, 21(4), 110–119.
- Malichenko, P. (2014). *Current Tools of Knowledge Management in Organizations*. *Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia*, 3(4), 47–52.
- Manev, G. y Jakimovski, J. (2015). *Knowledge management based organizations*, 7(12), 8-135.
- Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018). Knowledge management to boost productivity in manufacturing. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10(3), 19-31.
- Marulanda, C., Giraldo, J., & López, M. (2014). *Evaluation of Knowledge Management in Organizations of the Information and Communication Technology Network of the Coffee Industry in Colombia*. *Información Tecnológica*, 24(4), 105–116.
- Masa'deh, R., Almajali, D. A., Alrowwad, A., & Obeidat, B. (2019). *The Role of Knowledge Management Infrastructure in Enhancing Job Satisfaction: A Developing Country Perspective*. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, 14, 1–25.
- Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017). Knowledge management for the dissemination of intellectual production in university education. *Know, science and freedom*, 13(1), p.290-303

- Melati, C., Janissek, R., & Marques, C. (2019). *Decision-Making Quality of Public Managers: Contributions from Intelligence and Knowledge Management*. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 25(2), 1–17.
- Modesto, L., Rolim, N., Marques, J. & Alves, M. (2019). Barriers to effective right of access to health: a systematic review with metanalysis. *International Society*, 12(5), 1-21. <https://doi.org/10.3823/2599>
- Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017). Knowledge Management as a Tool for the Productivity of Research in the University Sector. *Revista electrónica de Humanidades, educación y comunicación social*, 17(2), 42-53.
- Mesbah, A., Babaei, M., & Shabanali, A. (2017). *Measuring the Success Level and Effectiveness of Knowledge Management in Organizations: A Case Study*. *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 7(2), 1575–1581.
- Mishra, P. C., Kishore, S., & Shivani, S. (2018). *The Role of Information Technology for Knowledge Management: An Empirical Study of the Indian Coal Mining Industry*. *Journal of Global Information Technology Management*, 21(3), 208–225.
- Molina, N. J. (2019). *Knowledge management in organizations: a bibliographic analysis*. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, 18(9), 86-113.
- Monsef, S. (2014). *The Impact of Organizational Ethical Climate on Employee Participation in Knowledge Management Process, in Guilan Organization of Economic Affairs and Finance, and Tax Department*. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*; 6(8); 69-110.
- Moussa, M., Bright, M., & Varua, M. E. (2017). *Investigating knowledge workers' productivity using work design theory*. *International Journal of Productivity & Performance Management*, 66(6), 822–834.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. (1era Ed.). México: Universidad de OXFORD.
- Muskat, B., & Deery, M. (2017). *Knowledge Transfer and Organizational Memory: An Events Perspective*. *Event Management*, 21(4), 431–447.
- Neilson, C., & Mê-Linh Lê. (2019). A failed attempt at developing a search filter for systematic review methodology articles in Ovid Embase. *Journal of the*

- Medical Library Association, 107(2), 203–209.
<https://doi.org/10.5195/jmla.2019.519>
- Novak, A., Breznik, K., & Natek, S. (2020). *How leaders can initiate knowledge management in organizations: Role of leadership style in building knowledge infrastructure. Human Systems Management*, 39(1), 37–50.
- Nattaphol, T., Panita, W., & Prachyanun, N. (2019). *The Knowledge Repository Management System Architecture of Digital Knowledge Engineering using Machine Learning to Promote Software Engineering Competencies. International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(12), 42–56.
- Ocak, S., Ali, M., & Ross, G. (2014). *How Do Healthcare Professionals Use Knowledge Management?: Evidence from an Emerging Economy. Journal of International Management Studies*, 14(1), 130–152.
- Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). *The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 210–218.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.08.002>
- Otsupius, A. (2015). Knowledge Management: A framework for higher productivity. *Jalingo Journal of African Studies*. 5(2), p75 – 86
- Oliveira, M., Caldeira, M., & Batista Romão, M. J. (2014). *Knowledge Management Implementation: An Evolutionary Process in Organizations. Knowledge & Process Management*, 19(1), 17–26.
- Pashkevich, N., & Haftor, D. M. (2020). Complementarities of Knowledge Worker Productivity: Insights from an Online Experiment of Software Programmers with Innovative Cognitive Style. *Contemporary Economics*, 14(2), 236–253
- Paitan, H. (2014). *Metodología de investigación, cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ta ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Riches, N., Badia, X., Mzilahowa, T., & Hope, K. (2020). *A systematic review of alternative surveillance approaches for lymphatic filariasis in low prevalence settings: Implications for post-validation settings. PLoS Neglected Tropical Diseases*, 14(5), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pntd.0008289>
- Ritsri, U., & Meeprom, S. (2019). *Does knowledge management practice produce accounting employee productivity in the tourism business in*

- Thailand? Anatolia: An International Journal of Tourism & Hospitality Research*, 31(1), 99–110.
- Reyna, J. & Meier, P. (2020). *Co-creation of knowledge using mobile technologies and digital media as pedagogical devices in undergraduate STEM education*. <https://doi.org/10.25304/rlt.v28.2356>
- Rojas, R. (2015). *Metodología de la investigación*. (2da Ed.). Perú: Fondo Editorial de la Universidad María Auxiliadora.
- Rooyen, C., Stewart, R. & De Wet, T. (2018). Systematic review methodology for development. *Africanus: Journal of Development Studies* 43 (1):65-77.
- Rouziou, M., & Dugan, R. (2020). People, Process, and Performance: Setting an Agenda for Sales Enablement Research. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 7(5), 95-142. <https://doi.org/10.1080/08853134.2020.1761822>
- Ryan, P. & Falvey, E. (2017). *Assessment of existing layperson knowledge on the role and use of an AEDs in amateur sports clubs: A systematic review of the literature*. <https://doi.org/10.2218/resmedica.v24i1.1470>
- Saini, R. & Bhargava, P. (2019). *The Role of Knowledge Management Practices in Sustaining Innovation in SMEs of North India*. *IUP Journal of Knowledge Management*, 18(1), 24–44.
- Sampaio, M., Sousa, M., & Dionísio, A. (2020). *The use of gamification in knowledge management processes: a systematic literature review*. <https://doi.org/10.6000/1929-7092.2019.08.150>
- Sathishkumar, A. S., & karthikeyan, P. (2017). *A Study on Effective Organizational Learning through Knowledge Management Model*. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(4), 34–36.
- Sayyadi, H., Ayatollah, A., & Alboghobish, S. (2018). *Evaluating knowledge management failure factors using intuitionistic fuzzy FMEA approach*. *Knowledge & Information Systems*, 57(1), 183–205.
- Shinoda, A., Maximiano, A., & Sbragia, R. (2015). *Knowledge Management in Project Oriented Organizations; Knowledge Management in Organizations of Projects Oriented*. *Project, and Production Management*, 13(4), 149–93.

- Shorfuzzaman, M. (2017). *Leveraging cloud based big data analytics in knowledge management for enhanced decision making in organizations. International Journal of Distributed and Parallel Systems (IJDPS)*, 8(1), 15-38
- Tambe, P., & Hitt, L. (2014). *Job Hopping, Information Technology Spillovers, and Productivity Growth. Management Science*, 60(2), 338–355.
- Taskin, L., & Van Bunnem, G. (2015). *Knowledge management through the development of knowledge repositories: towards work productivity. New Technology, Work & Employment*, 30(2), 158–172.
- Tapasco, O., Giraldo, J. & Osorio, D. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges. *Cuadernos de Administración*, 36(66), 64–77
- Tremblay, D. (2019). *Communities of Practice: Towards a Knowledge Management Application in Work Context. Proceedings of the European Conference on Knowledge Management*, 2(2), 1053–1060.
<https://doi.org/10.34190/KM.19.001>
- Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. *Procedia Computer Science*, 124, 300–310
- Vasconcelos, J., Kimble, K. & Rocha, Á. (2016). “A Special Issue on Knowledge and Competence Management: Developing Enterprise Solutions.” *Information Systems Frontiers* 18 (6): 1035–39.
- Vásquez, P., Nieto, E., & Cepeda, J. (2020). *Methodological proposal to manage the Transfer of individual Knowledge to the organization, case: CENACE. Revista Técnica Energía*, 16(2), 177–187.
<http://167.172.193.213/index.php/cenace/article/view/365>
- Peña, L., Vega, C. & Castellanos, J. (2016). Innovation and Knowledge Management to Increase Business Productivity. *Memorias (0124-4361)*, 14(26), 10-18
- Pournader, M., Shi, Y., Seuring, S., & Koh, S. C. L. (2020). Blockchain applications in supply chains, transport and logistics: a systematic review of the literature. *International Journal of Production Research*, 58(7), 2063–2081.
<https://doi.org/10.1080/00207543.2019.1650976>

- Vivas, C., & Barge, G. (2015). *Impact on Firms of the Use of Knowledge External Sources: A Systematic Review of the Literature*. *Journal of Economic Surveys*, 29(5), 943–964. <https://doi.org/10.1111/joes.12089>
- Wahono, P. & Hara, A. (2019). *The Creation of Corporate Knowledge and Innovation among Indonesia's Batik Producers: A Case Study of Four Main Areas of Batik Production in Java*. *International Journal of Business & Society*, 20(1), 299–310.
- Xuan., V. (2020). *Factors affecting knowledge sharing in enterprises: Evidence from small and medium enterprises in Vietnam*, 14(8), 71-86. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.023>
- Yang, G., & Gao, H. (2016). *Uncertain Risk Assessment of Knowledge Management: Based on Set Pair Analysis*. *Scientific Programming*, 1–8.
- Yukihiko, N. (2018). *Japanese and Western Organizational Knowledge Creation Comparative Research of "Modularization Strategy" of Nissan and Volkswagen*. *Transactions of the Academic Association for Organizational Science*, 7(2), 410. https://doi.org/10.11207/taaos.7.2_410

ANEXOS

Anexo 1. Resumen de la Revisión Sistemática de Gestión del conocimiento y la productividad

Cód.	AUTORES	FUENTES DE BASE DE DATOS	BUSQUEDA DE PALABRAS CLAVE	DE ARTICULOS	FACTORES
1	Huang, Y., Yan, A. & Smith, R. (2019)	ProQuest, IEEE Explore, Web of Science,	Organizational learning, Intellectual capital, Business process management, Knowledge transfer, Other management consulting services	17 de 941	Creación del conocimiento Festión de contenidos Conocimiento tácito Conocimiento en su contexto Conocimiento externos
2	Elwakil, E., & Zayed, T. (2018)	Scopus, Web of Science	Knowledge management, explicit knowledge, worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage	42 de 186	Tecnologías de la información Capital intelectual Conocimiento Beneficios potenciales Desarrollo del conocimiento
3	Yang, C. & Chen, A. (2020)	Web of Science, ProQuest	accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management	19 de 429	Criterios de conocimiento Importancia del conocimiento Comunicación intercambio de la información Conocimiento almacenado
4	Yang, G., & Gao, H. (2016)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	13 de 253	Transferencia del conocimiento Conocimiento explícito Conocimiento existente Aplicación del conocimiento
5	Laziliūnas, A. (2014)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, explicit and tacit knowledge	19 de 1831	Gestionar el conocimiento Conocimiento adquirido Procesos de conocimiento Administración del conocimiento Desafíos del medio
6	Haddadpoor, A., Taheri, B., Nasri, M., Heydari, K., & Bahrami, G. (2015)	Scopus, Web of Science	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	10 de 1912	Personal Clasificación del conocimiento Competencias Capital intelectual
7	Marulanda, C., Giraldo, J., & López, M. (2014)	Scopus, Web of Science	Knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, Knowledge Level Dimension	14 de 134	Criterios de desempeño Iniciativas conocimiento Estructurado conocimiento pertinente
8	Vasconcelos, J., Kimble, K. & Rocha, Á. (2016)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge	39 de 1140	Conocimientos codificados Transferencia del conocimiento Aplicación del conocimiento Almacenamiento de los conocimientos
9	Monsef, S. (2014)	Scopus, Web of Science	knowledge storage, accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge	112 de 538	depósitos de conocimiento conocimiento explícito metas profesionales memoria corporativa valoración del conocimiento
10	Małgorzata, B. (2014)	Scopus, Web of Science	process management, Knowledge transfer, Other management consulting services	49 de 1056	rendimiento organizacional diferencias existentes resultados reales experiencias gerenciales conocimiento tácito
11	Aghamirian, B., Dorri, B., &	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic	12 de 441	habilidad de la persona conductas conocimiento implícito

	Aghamirian, B. (2015)		knowledge, knowledge of external			conocimiento idealístico
12	Xuan., V. (2020)	Scopus, Web of Science	benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge transferred	10 de 1609	de	Conocimiento sistemático de Tecnologías de información seleccionada transferencia del conocimiento
13	Shorfuzzaman, M. (2017)	Web of Science, ProQuest	external knowledge, knowledge maps, asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	10 de 1912	de	desarrollo del conocimiento creación del conocimiento procesos de conocimiento activos intelectuales
14	Bastos, J. (2019)	Scopus, Web of Science	worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge	14 de 134	de	administración del conocimiento construcción de conocimiento innovación toma de decisiones
15	Calvo, O. (2018)	Web of Science, ProQuest	knowledge benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge	39 de 1140	de	flujos de la información compartir información análisis del conocimiento transferencia del conocimiento aplicación del conocimiento
16	Bikard, M., Vakili, K., & Teodoridis, F. (2019)	ProQuest, IEEE Explore, Web of Science, ProQuest	application of knowledge, application of knowledge in organizations, importance of knowledge	39 de 2516	de	Aprendizaje cultura de la organización entorno organizacional diseminación del conocimiento interacción dinámica conocimiento explícito
17	Bureš, V., & Stropková, A. (2014)	Web of Science, Scopus	knowledge storage, accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge	46 de 638	de	gestión de los procesos creación del conocimiento transferencia del conocimiento reorganización Flujo del conocimiento Dominio de objetivos
18	Melati, C., Janissek, R., & Marques, C. (2020)	ProQuest, IEEE Explore, Web of Science,	knowledge management, explicit knowledge, worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage	14 de 327	de	administración del conocimiento contenido de conocimiento tecnologías de la información aprendizaje continuo
19	Honarpour, A., Jusoh, A., & Md Nor, K. (2018)	Scopus, Web of Science	accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management	112 de 390	de	conocimiento externo aprendizaje de los errores mejora continua adaptación a los cambios Trabajo eficiente
20	Mishra, P. C., Kishore, S., & Shivani, S. (2018)	Web of Science, ProQuest	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	36 de 2540	de	beneficio del aprendizaje mecanismos de aprendizaje capacidad de aprender ventajas competitivas
21	Ocak, S., Ali, M., & Ross, G. (2014)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge			procesos cognitivos impacto de conocimiento actividades involucradas conocimiento compartido apreciación del conocimiento
22	Chen, G., Tjosvold, D., Li, N., Fu, Y., & Liu, D. (2014)	Scopus, Web of Science	knowledge production, Knowledge Level Dimension, (systematic knowledge,	410 de 1237	de	Aplicación del conocimiento Aprendizaje continuo Transferencia conocimiento Aplicación del conocimiento Resultados óptimos

					Innovación
23	Jani, B. (2014)	Scopus, Web of Science, ProQuest	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	308 de 159	enfoque empírico interacción social adquisición de la información almacenar conocimiento realización laboral
24	Hu, Y., Hou, J., & Chien, C. (2019)	Scopus, Web of Science	Knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, Knowledge Level Dimension	16 de 881	Identidad con la tarea Aplicación del conocimiento de Tecnologías de información
25	Haraldsdóttir, R. K. (2020)	Scopus, Web of Science	knowledge benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge	30 de 120	Diseminación de información Objetivos compartidos Conocimiento explícito Conocimiento tácito Interpretación compartida
26	Taskin, L., & Van Bunnan, G. (2015)	Web of Science, ProQuest	accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge	11 de 125	Almacenar el conocimiento Relaciones interpersonales Transferencia del conocimiento Conocimiento tácito Estrategia Aplicación del conocimiento
27	Malichenko, P. (2014)	Scopus, Web of Science	knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	63 de 166	Creación del conocimiento Conocimiento transferido Conocimiento aplicado Comunicación de la información Interpretación compartida
28	Novak, A., Breznik, K., & Natek, S. (2020)	Web of Science, ProQuest	Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps	62 de 1520	objetivo institucional creación del conocimiento conocimiento transferido circulación de las ideas conocimiento aplicado
29	Oliveira, M., Caldeira, M., & Batista Romão, M. J. (2014)	Scopus, Web of Science, ProQuest	worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge	36 de 1126	conocimiento tácito conocimiento almacenado redes de comunicación conocimiento explícito
30	Sayyadi Tooranloo, H., Ayatollah, A. S., & Alboghobish, S. (2018)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge production, knowledge space, organizational knowledge, knowledge workers. Knowledge Management	14 de 511	Conocimiento intrínseco proceso de interacción social transmisión de la información obtención de los datos monitorización de los procesos
31	Muskat, B., & Deery, M. (2017)	Scopus, Web of Science	application of new knowledge, encourage learning, knowledge management	89 de 561	Conocimiento compartido stock de conocimientos capacitación transferencia de datos procesos de toma de decisiones
32	Hellebrandt T, Heine I, Schmitt R (2018)	Scopus, Web of Science	application of knowledge, application of knowledge in organizations, importance of knowledge		toma de decisiones aplicación del conocimiento adquisición de nuevos conocimientos desarrollo organizacional
33	Camila, F., & Pilato, L. (2015)	Web of Science, ProQuest	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	7 de 150	capital intelectual tecnología de información medios electrónicos transferencia de conocimiento creación del conocimiento
34	Mesbah, A., Babaei, M., &	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge production, Knowledge Level Dimension,	10 de 137	aplicación de los conocimientos

	Shabanali, A. (2017)		(systematic knowledge,			exploración del conocimiento transferencia de información conocimiento compartido conocimiento explícito
35	Manev, G. y Jakimovski, J. (2015)	Scopus, Web of Science	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	34 de 2129		Transferencia del conocimiento Servicio informático gestión de contenidos conocimiento ordinario
36	Tambe, P., & Hitt, L. (2014)	Web of Science, ProQuest	benefits, organizational knowledge creation; k knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge transferred	71 de 1215		Aplicación del conocimiento Aprendizaje continuo Estrategia Creación del conocimiento
37	Elsina, F., Ali, I., & Achmad, S. (2015)	Scopus, Web of Science	acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge, knowledge of external	30 de 2080		identificación del conocimiento objetivo organizacional distribución del conocimiento desarrollo del conocimiento adquisición de nuevos conocimientos desarrollo organizacional
38	Shinoda, A., Maximiano, C., & Sbragia, R. (2015)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge	80 de 286		creación del conocimiento desarrollo del conocimiento conocimiento tácito tecnologías de información aplicación del conocimiento
39	Moussa, M., Bright, M., & Varua, M. E. (2017)	Scopus, Web of Science, ProQuest	acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge, knowledge of external	21 de 2604		Interiorización del conocimiento Interaprendizaje Creación del conocimiento Transferencia del conocimiento Exteriorización del conocimiento
40	Dastyar, B., Kazemnejad, H., Sereshgi, A. A., & Jabalameli, M. A. (2017)	Web of Science, ProQuest	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	60 de 1810		Compromiso con el conocimiento Tareas percibidas Almacenar el conocimiento Relaciones interpersonales Interpretación del conocimiento Diseminación del conocimiento
41	Sathishkumar, A. S., & karthikeyan, P. (2017)	Scopus, Web of Science, ProQuest	Knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, Knowledge Level Dimension	41 de 392		innovación cultura organizacional capital intelectual tecnología de información creación del conocimiento
42	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017)	Scopus, Web of Science	benefits, organizational knowledge creation; k knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge transferred	21 de 625		información disponible desarrollo del conocimiento creación del conocimiento beneficios tangibles transferencia del conocimiento
43	Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016)	Web of Science, ProQuest	Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps	75 de 1382		Identificación del conocimiento Distribución del conocimiento Desarrollo del conocimiento Comunicación

						Capacitación Aplicación del conocimiento
44	Brahma, S., & Mishra, S. (2015)	Scopus, Web of Science, ProQuest	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	178 de 2569	de	Transferencia del Conocimiento Actualización Conocimiento explícito Adaptación a los cambios
45	Saini, R., & Bhargava, P. (2019)	Scopus, Web of Science, ProQuest	productivity in companies, labor productivity, worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge	62 de 1668	de	transferencia del conocimiento desarrollo del conocimiento información compartida objetivos estratégicos conocimiento explícito
46	Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J. (2016)	Web of Science, ProQuest	previously encoded knowledge, relevant knowledge content management, innovative knowledge,	37 de 212		Creación del conocimiento actitud proactiva adquisición del conocimiento entorno organizacional transferencia del conocimiento
47	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018)	Scopus, Web of Science	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	24 de 1810	de	Adquisición del conocimiento Transferencia de conocimientos estratégicos desarrollo del conocimiento
48	Helga, O., & Valur, G. (2017)	Web of Science, ProQuest	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	32 de 690		creación del conocimiento almacenamiento del conocimiento desarrollo del conocimiento
49	Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016)	Scopus, Web of Science	knowledge benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge	45 de 716		Transferencia del conocimiento Aplicación de los conocimientos procesos cognitivos Creación del Conocimiento Conocimiento explícito
50	Otsupius, A. (2015)	Web of Science, ProQuest	application of new knowledge, encourage learning, knowledge management	10 de 220		Aplicación del conocimiento Conocimiento tácito Aprendizaje continuo
51	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020)	Scopus, Web of Science	accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge	36 de 2042	de	Creación del conocimiento Almacenar el conocimiento con el conocimiento Transferencia del conocimiento
52	Pashkevich, N., & Haftor, D. M. (2020)	Scopus, Web of Science	application of new knowledge, encourage learning	29 de 2744	de	Creación del conocimiento adquisición del conocimiento capital intelectual características internas tecnologías de información
53	Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016)	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps	16 de 820		Capacitación del conocimiento Innovación del conocimiento Desarrollo del conocimiento activos de conocimiento aplicación del conocimiento
54	Cristea, D., Rusu, C., Mistodie, L., Ivanov, M., &	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	70 de 916		Objetivo organizacional Diseminación de la información Interpretación compartida Tecnología de información

	Leontin, A. (2020)						
55	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, explicit and tacit knowledge	142 de 2350		Desarrollo del conocimiento uso de tecnologías capacidad de comunicación aplicación del conocimiento	
56	Goyal, S., Ahuja, M., & Kankanhalli, A. (2020)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge	45 de 4154		conocimiento información personalizada información procesada conocimiento explícito creación del conocimiento	
57	Jee, Y. & Woojin, Y. (2015)	Web of Science, ProQuest	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	64 de 930		Desarrollo del conocimiento conocimiento organizacional aprendizaje capacidad intelectual	
58	Chatterjee, A., Pereira, A., & Sarkar, B. (2018)	Scopus, Web of Science, ProQuest	Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps	17 de 243		desarrollo de sistemas tecnologías de la información creación del conocimiento	
59	García, R., Novas, N., Alcayde, A., El Khaled, D., Fernández-Ros, M. & Gazquez, J. (2020)	Scopus, Web of Science	application of new knowledge, encourage learning, knowledge management, explicit knowledge	20 de 681		Transferencia del conocimiento Aplicación del conocimiento Experiencia Conocimiento mediato memoria organizacional	
60	Capan, M., Steiner, V., Hermann, B., Knaus, A. & Holzinger, A. (2020)	Web of Science, ProQuest	worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge	46 de 4229		Generación del conocimiento Colaboración del personal creación del conocimiento Información Comunicación objeto cognitivo	
61	Torabi, F., & El-Den, J. (2017)	Web of Science, ProQuest	knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge	72 de 571		conocimiento objetivo Conocimiento realista Transferencia del conocimiento valor estratégico Conocimiento tácito Aplicación del conocimiento	
62	Bavakhani, A., Rezaei, S., Ghaebi, A. & Najafi, M. (2020)	Scopus, Web of Science	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	42 de 514		cultura del conocimiento función de producción conocimiento organizacional relaciones de producción posición ventajosa transferencia del conocimiento	
63	Wahono, P. & Hara, A. (2019)	Scopus, Web of Science, ProQuest	acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge, knowledge of external	36 de 2327		valor agregado flujos del conocimiento administración de documentos tecnologías de información liderazgo	
64	Figueiredo, R., Vieira, J., Ferreira, J., Gonçalves, O., & Brito, G. (2019).	Scopus, Web of Science	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	16 de 1963		Renovación del conocimiento Efectividad flujo de información Capital de Conocimiento	
65	Figueiredo, R., Ferreira, J. J. M., Silveira, R. G., & Villarinho, A. (2020)	Scopus, Web of Science	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	29 de 821		conocimiento tácito almacenamiento del conocimiento conocimiento sistemático	

66	Grimsdóttir, E., Edvardsson, I.-R., & Durst, S. D. och docent, 1974. (2019)	Web of Science, ProQuest	Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps	20 de 980	cultura corporativa creación de valor motivación del personal, mejora de los procesos
67	Reyna, J. & Meier, P. (2020)	Scopus, Web of Science	application of new knowledge, encourage learning	31 de 634	Modelos de conocimientos Mapa de conocimiento característica del conocimiento cambio continuo
68	Ode, E., & Ayavoo, R. (2020)	Web of Science, ProQuest	knowledge production, knowledge space, organizational knowledge, knowledge workers. Knowledge Management	13 de 109	creación de conocimiento procesos de innovación creación de nuevos ingenios sociedad del conocimiento implantación de sistemas ciclo del conocimiento
69	Buntak, K., Kovačić, M., & Martinčević, I. (2020)	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	application of new knowledge, encourage learning, knowledge management	28 de 150	capital intelectual intercambio de informaciones mejora de los resultados progreso intelectual innovación del conocimiento métodos de trabajo
70	Kersten, M., Taminiau, E., Schuurman, M., Weggeman, M. & Embregts, P. (2018)	Scopus, Web of Science, ProQuest	Knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, Knowledge Level Dimension	64 de 217	conocimiento tácito transferencia del conocimiento innovación evaluación de conocimiento aplicación del conocimiento
71	Barão, A., de Vasconcelos, J. B., Rocha, Á., & Pereira, R. (2017)	Web of Science, ProQuest	benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge transferred	86 de 610	Capital intelectual objetos del conocimiento mapa del conocimiento mejora de los procesos
72	Tremblay, D. (2019)	Scopus, Web of Science	Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps	21 de 415	Conocimiento innovador ventajas competitivas mapa del conocimiento conocimiento personal conocimiento disponible
73	Dziedkiewicz, A., Ribeiro, N., Nieżurawska, J., & Nieżurawski, L. (2019)	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	application of new knowledge, encourage learning, knowledge management, explicit knowledge	30 de 1102	sistema de gestión del conocimiento bases de datos conocimiento imprescindible conocimiento sistémico conocimiento tácito
74	Liao, S., Chen, C., Hu, D., Chung, Y., & Yang, M. (2017)	Scopus, Web of Science, ProQuest	worker productivity, efficiency in companies, knowledge storage, accumulation of knowledge	17 de 540	Conocimiento compartido Información compartida activos intangibles creación del conocimiento
75	Vásquez, P., Nieto, E., & Cepeda, J. (2020)	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	39 de 920	Creación de conocimiento Conocimiento tácito Conocimiento explícito Aplicación del conocimiento Desarrollo del conocimiento Almacenamiento del conocimiento
76	Hsiao, Y., Chen, C., Lin, B., & Kuo, C. (2017).	Scopus, Web of Science, ProQuest	application of knowledge, application of knowledge in organizations, importance of knowledge	42 de 514	Transferencia del conocimiento Capital intelectual Comunicación Pruebas de conocimiento

77	Brescia, F., Colombo, G., & Landoni, P. (2016)	Web of Science, ProQuest	accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management	63 de 830	estructura del conocimiento del conocimiento de conocimiento nuevos conocimientos
78	Alavi, A., Safdarian, A., Alavi, A., & Mashhadizadeh, M. (2017).	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	14 de 762	Información de soporte Tareas de aprendizaje Experiencias Información procedimental Acceso a la información estrategias de formación información organizada
79	Heydarzadeh, L., Alilu, L., Habibzadeh, H., & Rasouli, J. (2020)	Scopus, Web of Science, ProQuest	knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, explicit and tacit knowledge	30 de 430	Comunicación de Tecnologías de información de Compromiso con el conocimiento Objetivos personales de Diseminación de conocimiento de Aplicación de conocimiento
80	Molina, N. J. (2019)	Scopus, Web of Science	knowledge space, organizational knowledge, knowledge workers. Knowledge Management	112 de 538	conocimiento tácito conocimiento generado conocimiento de la organización creación del conocimiento
81	Torabi, F., & El-Den, J. (2017)	Scopus, Web of Science	Knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, knowledge space	17 de 418	localización del conocimiento aprendizaje organizacional tecnologías de gestión del conocimiento espacio de conocimiento producción del conocimiento
82	Nattaphol, T., Panita, W., & Prachyanun, N. (2019)	Scopus, Web of Science, ProQuest	process management, Knowledge transfer, Other management consulting services	28 de 112	Creatividad Respaldo directivo influencia recíproca del conocimiento Creación del Conocimiento capital intelectual
83	Moussa, M., Bright, M., & Varua, M. E. (2017)	Scopus, Web of Science	acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge, knowledge of external	21 de 2604	Interiorización del conocimiento Interaprendizaje Creación del conocimiento Transferencia del conocimiento Exteriorización del conocimiento
84	Chan, T., Li, J., & Pierce, L. (2014)	Web of Science, ProQuest	Knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, Knowledge Level Dimension	46 de 120	capital intelectual tecnología de información cultura organizacional capital intelectual aprendizaje continuo
86	Tambe, P., & Hitt, L. (2014)	Web of Science, ProQuest	benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge transferred	71 de 1215	Aplicación del conocimiento Aprendizaje continuo Estrategia Creación del conocimiento
86	Braunerhjelm, P., Ding, D., & Thulin, P. (2016)	Scopus, Web of Science	content management, innovative knowledge, previously encoded knowledge, relevant knowledge	165 de 195	Almacenamiento del conocimiento Diseminación del conocimiento ventaja competitiva
87	Masa'deh, R., Almajali, D. A., Alrowwad, A., & Obeidat, B. (2019)	Web of Science, ProQuest	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	19 de 549	creación del conocimiento identificación del conocimiento desarrollo del conocimiento

						conocimiento tácito conocimiento explícito
88	Ritsri, U., & Meeprom, S. (2019)	Web of Science, ProQuest	external knowledge, knowledge maps, knowledge asset maps, sources of knowledge, acquired knowledge	54 de 921		Conocimiento tácito Valor añadido Interpretación compartida Flujo de información conocimiento individual
89	Butt, M., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M., Wang, M., Sumbal, M., & Shujahat, M. (2019)	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	acquired knowledge, acquisition of emerging knowledge, strategic knowledge, knowledge of external	55 de 268		Conocimiento tácito Interpretación compartida cultura organizacional Adquisición del conocimiento
90	Dominguez, R. & Martins, M. (2017)	Scopus, Web of Science	Knowledge flow, generate knowledge, knowledge production, Knowledge Level Dimension	248 de 265		Capital Intelectual Información Conocimiento documentado producción del conocimiento
91	Centobilla, P., Cerchione, R. & Esposito, E. (2017)	Web of Science, ProQuest	previously encoded knowledge, relevant knowledge content management, innovative knowledge,	24 de 390		retos en el trabajo cultura de la organización actitud proactiva mantenimiento del conocimiento entorno organizacional
92	Vivas, C., & Barge, G. A. (2015)	Scopus, Web of Science	knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge	57 de 1337		aprendizaje del conocimiento conocimientos estratégicos adquisición del conocimiento
93	Fowlin Cennamo J. K. (2017)	Scopus, Web of Science	knowledge benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge	14 de 510		Conocimiento compartido procesos cognitivos Creación del Conocimiento
94	De Nadae, J., & Carvalho, M. M. (2019)	Web of Science, ProQuest	application of new knowledge, encourage learning, knowledge management	50 de 528		Aplicación del conocimiento Aprendizaje continuo
95	Sampaio, M., Sousa, M., & Dionísio, A. (2020)	Scopus, Web of Science	accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge	36 de 2042		Almacenar el conocimiento Compromiso con el conocimiento Relaciones interpersonales Transferencia del conocimiento
96	Ryan, P. & Falvey, E. (2017)	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps	20 de 1871		Creación de conocimiento Compromiso con el conocimiento Capacitación Innovación del conocimiento activos de conocimiento
97	Khademi, B. (2019).	Scopus, ProQuest, IEEE Explore	Ecosystem, value creation, value capture, strategy, systematic literature review	32 de 313		atractivo del ecosistema arquitectura eficiente y diseño de plataforma gestión adecuada intervención del gobierno

Anexo 2. Matriz de evidencias (Gestión del conocimiento y productividad)

Código	Artículos científicos	Autor	Año	Objetivos		
P55	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017). Knowledge Management as a Tool for the Productivity of Research in the University Sector. Revista electrónica de Humanidades, educación y comunicación social, 17(2), 42-53.	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R.	(2017)	O1	Desarrollo del conocimiento	Productividad laboral
				O2	uso de tecnologías	Productividad laboral
				O3	capacidad de comunicación	Productividad laboral
				O4	aplicación del conocimiento	Productividad laboral
P46	Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J. (2016). Innovation and Knowledge Management to Increase Business Productivity. Memorias (0124-4361), 14(26), 10-18.	Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J.	(2016)	O1	Creación del conocimiento	Productividad
				O2	actitud proactiva	Productividad
				O3	adquisición del conocimiento	Productividad
				O4	entorno organizacional	Productividad
				O5	transferencia del conocimiento	Productividad
P47	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018). Knowledge management to boost productivity in manufacturing. Journal of Fundamental and Applied Sciences, 10(3), 19-31.	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M.	(2018)	O1	Adquisición del conocimiento	Productividad
				O2	Transferencia de conocimientos	Productividad
				O3	conocimientos estratégicos	Productividad
				O4	desarrollo del conocimiento	Productividad
P48	Guðrún, H. & Valur, G. (2017). A Soft Systems Approach to Knowledge Worker Productivity—Analysis of the Problem Situation, 14(7), 16-29.	Helga, O., & Valur, G.	(2017)	O1	creación del conocimiento	Productividad laboral
				O2	almacenamiento del conocimiento	Productividad laboral
				O3	desarrollo del conocimiento	Productividad laboral
P49	Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016). Investigating the effect of knowledge management on human resources productivity, 9(4), 39-62.	Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A.	(2016)	O1	Transferencia del conocimiento	Productividad laboral
				O2	Aplicación de los conocimientos	Productividad laboral
				O3	procesos cognitivos	Productividad laboral
				O4	Creación del Conocimiento	Productividad laboral
				O5	Conocimiento explícito	Productividad laboral
P51	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges. Cuadernos de Administración, 36(66), 64–77	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D.	(2020)	O1	Creación del conocimiento	Productividad de los trabajadores
				O2	Almacenar el conocimiento	Productividad de los trabajadores
				O3	Compromiso con el conocimiento	Productividad de los trabajadores
				O4	Transferencia del conocimiento	Productividad de los trabajadores
P53	Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016). Increase Productivity Through Knowledge Management. Materials Science and Engineering, 12(7), p.2-7	Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E.	(2016)	O1	Capacitación	Productividad
				O2	Innovación del conocimiento	Productividad
				O3	Desarrollo del conocimiento	Productividad
				O4	activos de conocimiento	Productividad
				O5	aplicación del conocimiento	Productividad
P61	Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on	Torabi, F., & El-Den, J.	(2017)	O1	conocimiento objetivo	Productividad laboral
				O2	Conocimiento realista	Productividad laboral

			O3	Transferencia del conocimiento	Productividad laboral
			O4	valor estratégico	Productividad laboral
			O5	Conocimiento tácito	Productividad laboral
			O6	Aplicación del conocimiento	Productividad laboral
P42	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017). Knowledge management for the dissemination of intellectual production in university education. Know, science and freedom, 13(1), p.290-303	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017)	O1	información disponible	Productividad laboral
			O2	desarrollo del conocimiento	Productividad laboral
			O3	creación del conocimiento	Productividad laboral
			O4	beneficios tangibles	Productividad laboral
			O5	transferencia del conocimiento	Productividad laboral
P17	Bureš, V., & Stropková, A. (2014). Labour Productivity and Possibilities of its Extension by Knowledge Management Aspects. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109, 1088–1093	Bureš, V., & Stropková, A. (2014)	O1	gestión de los procesos	Productividad del personal
			O2	creación del conocimiento	Productividad del personal
			O3	transferencia del conocimiento	Productividad del personal
			O4	reorganización	Productividad del personal
			O5	Flujo del conocimiento	Productividad del personal
			O6	Dominio de objetivos	Productividad del personal
P26	Taskin, L., & Van Bunnem, G. (2015). Knowledge management through the development of knowledge repositories: towards work productivity . New Technology, Work & Employment, 30(2), 158–172.	Taskin, L., & Van Bunnem, G. (2015)	O1	Almacenar el conocimiento	Productividad
			O2	Relaciones interpersonales	Productividad
			O3	Transferencia del conocimiento	Productividad
			O4	Conocimiento tácito	Productividad
			O5	Estrategia	Productividad
			O6	Aplicación del conocimiento	Productividad
P43	Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016). Knowledge management and performance: developing a theoretical approach to knowledge workers' productivity, and practical tools for manager, 13(6), 125-148.	Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016)	O1	Identificación del conocimiento	Productividad laboral
			O2	Distribución del conocimiento	Productividad laboral
			O3	Desarrollo del conocimiento Comunicación	Productividad laboral
			O4	Capacitación	Productividad laboral
			O5	Aplicación del conocimiento	Productividad laboral

Anexo 3. Síntesis de resultados

AUTOR	INVESTIGACION	OBJETIVO	METODOLOGIA	DEFINICION	ANALISIS	SINTESIS	CONCLUSION
Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017)	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017). Knowledge Management as a Tool for the Productivity of Research in the University Sector. Revista electrónica de Humanidades, educación y comunicación social, 17(2), 42-53.	Formular líneas de acción que permitan incrementar la productividad de la investigación en ellos	El diseño de la investigación fue descriptivo de enfoque cualitativo y de corte transversal	“Es un recurso importante cuya aplicación que puede traer beneficios en la productividad, con el mayor compromiso de parte del personal, que implicó sus capacidades para realizar más de lo ofrecido” (Ídem, p.10).	Todos los autores concuerdan en que la gestión del conocimiento es un recurso esencial para generar, compartir y utilizar conocimiento existente con la finalidad de contribuir en las soluciones de las necesidades de las personas y el desarrollo de las organizaciones.	La gestión del conocimiento es un tema muy amplio ya que, es la propiedad de un individuo, mientras que, en el ámbito organizacional es docente, comunicando a otro el momento de los rápidos cambios tecnológicos y la organización y, por ende, se demostró que su estudio no es reciente, en <u>las actividades.</u>	La gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, porque, se logró transferir el conocimiento tanto a nivel personal y grupal entre los docentes, comprendiendo los cambios tecnológicos y la lucha incesante por mantener una eficiencia en las actividades.
Peña, L., Vega, C. & Castellanos, J. (2016)	Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J. (2016). Innovation and Knowledge Management to Increase Business Productivity. Memorias (0124-4361), 14(26), 10-18.	Identificar evidencia de mejoras en la productividad a través de la innovación y la gestión del conocimiento, en una tríada de casos de empresas en Colombia pertenecientes a diferentes sectores, que adoptaron o desarrollaron alguna innovación en los últimos cinco años	El método de investigación descriptivo y experimental	“Disciplina fundamental que implica la innovación y el desarrollo para cualquier organización de todo rubro comercial, como también del sector público, ya que a finales del siglo pasado fue un campo de investigación y práctica en el ámbito organizacional” (Ídem, p.12).	Mientras que, para Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J. (2016) la gestión del conocimiento es una disciplina fundamental que implica la innovación y el desarrollo para cualquier organización de todo rubro comercial, como también del sector público, ya que a finales del siglo pasado fue un campo de investigación y práctica en el ámbito organizacional. Para Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017) destacó que la gestión del conocimiento, Es un recurso importante cuya aplicación que puede traer beneficios en la productividad, con el mayor compromiso de parte del personal, que implicó sus capacidades para realizar más de lo ofrecido. Helga, O., &	cuanto ha sido resaltado en la literatura sobre innovación y gestión de organizaciones. Tal como lo indicaron Bureš & Stropková (2014) donde el diseño de un sistema de gestión del conocimiento enfocándose en una mejor integración de las capacidades humanas y desarrollando herramientas tecnológicas para integrar la información dentro de la empresa. Otro fu el caso de, Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020), que detallaron que, la gestión del conocimiento puede brindar un marco integral e identificar algunas falencias en la entrega de las instrucciones y el conocimiento puntual para el trabajo según cada puesto. Peña, L.,	Existe relación entre la gestión del conocimiento con la productividad, porque se planteó el sistema de gestión del conocimiento para crear un nuevo conocimiento para intercambiarlo entre el personal durante una administración, evitando la descalificación y degradación del trabajo en la organización.
Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018)	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018). Knowledge management toboost productivity in manufacturing. Journal of Fundamental and Applied Sciences, 10(3), 19-31.	comprender como la productividad se relaciona con la gestión del conocimiento en el sector manufacturero	El diseño de la investigación fue descriptivo, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una empresa del sector manufacturero (fabricación)	“Es la forma en que las empresas generan, comunican y aprovechan sus activos intelectuales, fuente esencial de ventaja competitiva” (Ídem, p.9).	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017) destacó que la gestión del conocimiento, Es un recurso importante cuya aplicación que puede traer beneficios en la productividad, con el mayor compromiso de parte del personal, que implicó sus capacidades para realizar más de lo ofrecido. Helga, O., &	La productividad laboral se relaciona con la gestión del conocimiento, porque la empresa se benefició con el uso de fuentes externas del conocimiento asociado a técnicos y administrativos, como la gestión de recursos intangibles donde los aprendizajes internos fueron difíciles de imitar por la competencia.	

Helga, O., & Valur, G. (2017)	Helga, Ó. & Valur, G. (2017). A Soft Systems Approach to Knowledge Worker Productivity—Analysis of the Problem Situation, 14(7), 16-29.	identificar como la gestión del conocimiento se relaciona con la productividad desde una revisión sistemática de la literatura	El diseño de la investigación fue descriptivo, donde se proporciona un acercamiento entre la teoría	“La gestión del conocimiento es un factor cuya importancia está relacionada la oportunidad de diferenciación sostenida que ofrece a las empresas” (Ídem, p.9).	Valur, G. (2017) coincidió con este concepto, ya que la gestión del conocimiento es importante porque comparte la oportunidad de diferenciación sostenida que ofrece a las empresas. Para Otsupius, A. (2015) destacó que, la gestión del conocimiento es fundamental por la aparición continua de saberes nuevos y el desarrollo y, por ende, es desarrollo, difusión y explotación del conocimiento para ganar capacidad organizativa. Otro fue el caso de Khodae, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016) destacó que, la gestión del conocimiento hace referencia a la prioridad de promover entre el personal de la institución, actividades de formación, capacitación y reflexión respecto de la necesidad de formalización de procedimientos internos que se desarrollen con el objeto de lograr la mayor productividad laboral con tareas ejecutadas de manera eficiente” (Ídem, p.11).	Vega, C., & Castellanos, J. (2016) detallaron que, influye en la productividad, es esencial plantear un porque el personal pudo acceder a compartirla conocimiento diseñado por medio tecnológicos con los demás miembros de la organización o administración, para conglomerado productivo, evitar la descalificación y que también fue impulsado degradación del trabajo. por el uso de las herramientas para crear conocimiento en Casanova, R. (2017) favor del cuidado de la salud y la toma de <u>gestión del conocimiento decisiones.</u>
Khodae, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016)	Khodae, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016). Investigating the effect of knowledge management on human resources productivity, 9(4), 39-62.	investigar el efecto de la gestión del conocimiento en la productividad del personal que trabaja en la Universidad Islámica de Azad, sucursal de Bonab	El diseño de la investigación fue de enfoque cualitativo y no experimental, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una institución universitaria cuya sucursal está en Bonab	“La práctica de la gestión del conocimiento se genera con la prioridad de promover entre el personal de la institución, actividades de formación, capacitación y reflexión respecto de la necesidad de formalización de procedimientos internos que se desarrollen con el objeto de lograr la mayor productividad laboral con tareas ejecutadas de manera eficiente” (Ídem, p.11).	Para Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020) detalló que, la gestión del conocimiento tuvo una visión fiel y justa enseñanza y aprendizaje de la información dentro por medios virtuales, de la organización. Así modo que, se logró un recurso competitivo, se necesita de métodos y estrategias, logrando el reconocimiento del conocimiento y con ello la necesidad de administrarlo bajo una	Es fundamental para que el personal pudo acceder se relaciona con la a compartirla información productividad, ya que, el transferir el conocimiento y la productividad laboral, ya que, basado en la teoría de comprendiendo el momento de los rápidos casos de cambios tecnológicos y la socialización, lucha incesante por externalización, e en las actividades. Así internalización del mismo, Deniel J. conocimiento social, se Adriaenssen, Dagny A. pudo aplicar el conocimiento en toda la organización, ya que, se afirmaron que la gestión seleccionó programas de aplicación tanto para la presentación, diseño de estandarización y pruebas, participación y secuencia de tareas encuestas sobre el conocimiento, con el fin de promover una mejor gestión del conocimiento y aprendizaje de la información dentro por medios virtuales, de la organización. Así modo que, se logró un recurso competitivo, se necesita de métodos y estrategias, logrando el reconocimiento del conocimiento y con ello la necesidad de administrarlo bajo una
Otsupius, A. (2015)	Otsupius, A. (2015). Knowledge Management: A framework for higher	Examinar la influencia de la gestión del	El diseño de la investigación fue de enfoque cualitativo y	“La gestión del conocimiento está caracterizada por la	es fundamental para que La gestión del conocimiento se relaciona con la a compartirla información productividad, ya que, el	

	productivity. Jalingo Journal of African Studies. 5(2), p75 – 86	conocimiento como marco para una mayor productividad	no experimental, con el fin de describir las variables sin manipulación y brindar sugerencias ante una situación problemática referente a la practicas de los procesos de la gestión del conocimiento	aparición continua de saberes nuevos y el desarrollo y por ende gestión del conocimiento es proceso de creación, desarrollo, difusión del conocimiento para ganar capacidad organizativa” (Ídem, p.13).	finalidad de alcanzar la productividad laboral. Para Pashkevich, N., & Haftor, D. M. (2020) destacó que, es un compendio de estrategias y actividades orientadas a aprovechar el conocimiento para crear valor en organizaciones. Así mismo, Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016) detallaron que, la gestión del conocimiento vincula con conocimiento explícito y conocimiento tácito. Lo explícito es lo evidente, que se plasma en conceptos y que se manifiesta en datos. Por ello, Torabi, F., & El-Den, J. (2017) afirmaron que, la gestión del conocimiento puede resaltar la necesidad de entender cómo construir de forma efectiva el conocimiento organizacional como recurso que puede ser replicado y difundido. Para Brahma, S., & Mishra, S. (2015) destacaron que, toma énfasis en asegurar la representación del conocimiento creado para beneficio de toda la organización. Es también una crítica al enfoque de procesamiento de información externa para la toma de decisiones. Para Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017) detallaron que, la gestión del conocimiento es fundamental para conferir	por medio tecnológicos con los demás miembros de la organización o conglomerado productivo, que también fue impulsado por el uso de las herramientas para gestión el conocimiento, de empleada para la toma de decisiones. capital intelectual fue considerable sobre la base de una eficaz gestión del conocimiento, llevado por el cumplimiento de las fases como el almacenamiento, transferencia y aplicación de conocimiento, de manera que, el personal fue participe en la plataforma de intercambio de informaciones para tener mayor manejo de sus actividades con eficiencia y <u>eficacia.</u>
Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020)	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges. Cuadernos de Administración, 36(66), 64–77	indagar sobre las distintas consideraciones y perspectivas que surgen con respecto al concepto de productividad en el contexto del trabajo del conocimiento, así como los principales desafíos que emergen para la gestión de la productividad del trabajador del conocimiento	El diseño de la investigación fue de análisis de contenido cualitativo, para analizar los datos, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una organización	“La gestión del conocimiento puede ser relevante para transferir conocimiento como recurso competitivo, se necesita de métodos y estrategias, logrando el reconocimiento del conocimiento y con ello la necesidad de administrarlo bajo una finalidad de alcanzar la productividad laboral” (Ídem, p.9).		La gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, ya que se pudo brindar un marco integral e identificar algunas falencias en la entrega de las instrucciones sobre las funciones, de manera que, yacen nuevos planteamientos de la formación continua en la organización, teniendo como estrategia la creación del conocimiento con el fin de resolver los problemas laborales del contexto inmediato y la introducción <u>de cambios organizativos.</u>
Pashkevich, N., & Haftor, D. M. (2020)	Pashkevich, N., & Haftor, D. M. (2020). Complementarities of Knowledge Worker Productivity: Insights from an Online Experiment of Software Programmers with Innovative Cognitive Style. Contemporary Economics, 14(2), 236–253	Medir la productividad de los programadores de software, como representante de los trabajadores del conocimiento, en una situación particular cuando se utiliza un sistema de IT más alineado con el proceso de trabajo	El diseño fue de enfoque cualitativa y no experimental, tomando se tuvo como una unidad de análisis a una organización	“Es un compendio de estrategias y actividades orientadas a aprovechar el conocimiento para crear valor en organizaciones. Se basa en premisas que asumen la preponderancia del conocimiento como factor de productividad, sea para resolver		La gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, ya que se evidenció el interés por las practicas del conocimiento identificando que la inteligencia colectiva y las habilidades de los empleados fue necesario para crear mayor conocimiento de la organización gracias al manejo de los datos, información, y la calidad de

				problemas o actuar en escenarios de incertidumbre o simplemente para ofrecer nuevos productos o servicios” (Ídem, p.7).	la creación de conocimiento organizacional, como instancia distinta al conocimiento individual. Para Bureš, V., & Stropková, A. (2014) afirmaron que, La gestión del conocimiento vincula con conocimiento explícito y conocimiento tácito. Lo explícito es lo evidente, que se plasma en conceptos y que se manifiesta en datos, documentos y registros. Lo tácito es lo que no se distingue, pero que sin embargo puede ser revelado” (Ídem, p.5).	la toma de decisiones de los gerentes.
Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016)	Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016). Increase Productivity Through Knowledge Management. Materials Science and Engineering, 12(7), p.2-7	Examinar la importancia de la gestión del conocimiento para determinar el crecimiento de la productividad en la empresa de ingeniería	El diseño de la investigación fue descriptivo, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una organización	“La gestión del conocimiento es lo que no se distingue, pero que sin embargo puede ser revelado” (Ídem, p.5).	La gestión del conocimiento hace referencia a la práctica de gestión busca mejorar las capacidades de una organización para actuar y hacer distinciones que sean relevantes para la toma de decisiones. Mientras que, Taskin, L., & Van Bunnan, G. (2015) detallaron que, La gestión del conocimiento apareció como una necesidad de gestión a partir de los cambios económicos y tecnológicos, junto al desarrollo de teorías de organización que enfatizaban la importancia del conocimiento para la creación de valor. Finalmente, Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016) destacaron que, La gestión del conocimiento es entender el flujo de información en la organización e implementar las prácticas de aprendizaje organizacional que hacen explícitos los aspectos claves de su base de conocimiento.	Gestión del conocimiento se relaciona con el crecimiento de la productividad, ya que, el enfoque sistemático de la gestión del conocimiento permite a la empresa garantizar el funcionamiento eficaz de la organización en su conjunto y gestionan el desempeño, de manera que, el conocimiento es desarrollado de forma preliminar en función de identificar y cuantificar las fuentes de aprendizaje de los trabajadores.
Torabi, F., & El-Den, J. (2017)	Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. Procedia Computer Science, 124, 300–310	Asegurar el uso eficaz y eficiente de sus diversos recursos como mano de obra, capital, materiales, energía e información en su búsqueda por lograr la competitividad, así como incrementar la productividad que debe ser gestionada	El diseño fue cualitativo, de corte transversal y no experimental, de modo que, se tuvo como unidad de análisis a una empresa bancaria en Irán	“La gestión del conocimiento es esencial cuyo objetivo puede resaltar la necesidad de entender cómo construir de forma efectiva el conocimiento organizacional como recurso que puede ser replicado y difundido” (Ídem, p.12).	Se garantizó el emprendimiento como un proceso impulsado por la llegada de oportunidades de acceso al conocimiento para luego transferirse en toda el área y de esta forma, proponer una mayor calidad en la toma de decisiones de parte de los gestores bancarios.	
Brahma, S., & Mishra, S. (2015)	Brahma, S., & Mishra, S. (2015). Understanding the research problems of knowledge management in productivity: review of the literature. IUP Journal of Knowledge Management, 13(4), 43–68.	Analizar y comprender la literatura existente sobre conceptos de Gestión del Conocimiento y tecnologías, resultados de desempeño basados en el conocimiento, cultura	El diseño fue cualitativo, empírico y analítico, donde se tuvo como una unidad de análisis a una organización	“La gestión del conocimiento toma énfasis en asegurar la representación del conocimiento creado para beneficio de toda la organización. Es también una crítica al enfoque de procesamiento de información externa	Existe relación entre la productividad laboral y la gestión del conocimiento laboral, ya que, se implementó la gestión del conocimiento para garantizar la integración de las capacidades humanas y desarrollar herramientas tecnológicas que ayuden a la integración de la	

		organizacional (CO) y prácticas de GC, índice de rendimiento de la gestión del conocimiento (KMPI), etc.		para la toma de decisiones" (Ídem, p.13).	información dentro de las empresas.
Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017)	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017). Knowledge management for the dissemination of intellectual production in university education. Know, science and freedom, 13(1), p.290-303	Aplicar la gestión del conocimiento a la difusión de la producción intelectual, mediante la creación de un modelo que permita su organización y socialización	El diseño de la investigación fue descriptivo y de enfoque cualitativo, donde se busca conocer la realidad de manera directa y presencial, de modo que, se tuvo como una unidad de análisis a una institución académica	"Durante la gestión del conocimiento se puede conferir la creación de conocimiento organizacional, como instancia distinta al conocimiento individual" (Ídem, p.16).	La implantación de una estrategia de gestión del conocimiento se relaciona con la productividad, ya que se implementó la gestión del conocimiento para garantizar con la integración de las capacidades humanas y desarrollar conocimiento a partir de las herramientas tecnológicas necesarias para comprender los niveles de información disponibles para el área administrativa, sin embargo, su acceso fue escaso y trajo consigo bajos niveles de producción.
Bureš, V., & Stropková, A. (2014)	Bureš, V., & Stropková, A. (2014). Labour Productivity and Possibilities of its Extension by Knowledge Management Aspects. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109, 1088–1093	proporcionar una revisión de la productividad laboral relacionado con el contexto de la sociedad del conocimiento	El diseño fue de enfoque cualitativo y no experimental, además se tuvo como una unidad de análisis a una organización del cual se busca proporcionar una revisión de la productividad laboral en el contexto de la sociedad del conocimiento	"La gestión del conocimiento hace referencia a la práctica de gestión busca mejorar las capacidades de una organización para actuar y hacer distinciones que sean relevantes para la toma de decisiones" (Ídem, p.11).	La productividad laboral fue influida positivamente por la gestión del conocimiento, ya que se pudo realizar el proceso de transferencia del conocimiento, donde se pudo identificar el valor percibido de la unidad fuente de conocimiento, como también la existencia y riqueza de canales de transmisión, que pudo favorecer la asignación de recursos, la construcción de una cultura de desarrollo del conocimiento permanente y generó ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.
Taskin, L., & Van Bunnan, G. (2015)	Taskin, L., & Van Bunnan, G. (2015). Knowledge management	identificar como la gestión del conocimiento se	El diseño fue enfoque cualitativo y no experimental,	"La gestión del conocimiento apareció como una necesidad	La percepción de la gestión del conocimiento influye en la productividad laboral, ya

	through the development of knowledge repositories: towards work productivity . New Technology, Work & Employment, 30(2), 158–172.	asocia con la productividad laboral	tomando como unidad de análisis a una organización cuyo personal maneja el uso de dispositivos electrónicos (repositorios de conocimiento para el trabajo y el empleo)	de gestión a partir de los cambios económicos y tecnológicos, junto al desarrollo de teorías de organización que enfatizaban la importancia del conocimiento para la creación de valor” (Ídem, p.8).	que, se garantizó la aplicación del conocimiento a partir de implementación tecnológica de plataforma y aplicativos para impartir la información previamente fragmentada durante la puesta en marcha y realización de cursos de capacitación y formación sobre los conocimientos preliminares, por lo tanto, el conocimiento fue aplicado entre los miembros con la tecnología relevante, y consiguiendo un aprendizaje a nivel personal, profesional, organizacional y sectorial (áreas).
Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016)	Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016). Knowledge management and performance: developing a theoretical approach to knowledge workers' productivity, and practical tools for manager, 19(6), 125-148.	Desarrollar aspectos de una teoría para promover la productividad de los trabajadores del conocimiento	El diseño fue enfoque cualitativo y no experimental, donde se tuvo una evaluación cualitativa para describir resultados coherentes con la plena observación de las variables	“La gestión del conocimiento es entender el flujo de información en la organización e implementar las prácticas de aprendizaje organizacional que hacen explícitos los aspectos claves de su base de conocimiento” (Ídem, p.4).	La gestión del conocimiento influye en la productividad de los trabajadores del conocimiento, ya que, gracias a la estandarización y secuencia de tareas compartidos entre los equipos de trabajo, fue fundamental para fomentar el desarrollo del conocimiento donde se tuvo una visión fiel y justa de la información dentro de la organización.

Anexo 4: Características de los estudios

ítem	Autor, Año	Referencia	Características
1	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017)	Molero, N., Contreras, G., & Casanova, R. (2017). Knowledge Management as a Tool for the Productivity of Research in the University Sector. <i>Revista electrónica de Humanidades, educación y comunicación social</i> , 17(2), 42-53.	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Scopus, Web of Science, ProQuest, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (knowledge-based firms, knowledge innovation, explicit and tacit knowledge), además, tuvo coincidencias con los factores desarrollo del conocimiento y aplicación del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
2	Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J. (2016)	Peña, L., Vega, C., & Castellanos, J. (2016). Innovation and Knowledge Management to Increase Business Productivity. <i>Memorias (0124-4361)</i> , 14(26), 10-18.	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Web of Science, ProQuest, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (previously encoded knowledge, relevant knowledge, content management, innovative knowledge), además, tuvo coincidencias con los factores creación del conocimiento y transferencia del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
3	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018)	Mansor, M., Ismail, A., Hamran, N., & Sarifudin, M. (2018). Knowledge management to boost productivity in manufacturing. <i>Journal of Fundamental and Applied Sciences</i> , 10(3), 19-31.	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Scopus, Web of Science, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge) además, tuvo coincidencias con los factores transferencia del conocimiento y desarrollo del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
4	Helga, O., & Valur, G. (2017)	Guðrún, H. & Valur, G. (2017). A Soft Systems Approach to Knowledge Worker Productivity—Analysis of the Problem Situation, 14(7), 16-29.	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Web of Science, ProQuest, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (knowledge of external sources, acquire Knowledge, use of knowledge) además, tuvo coincidencias con los factores creación del conocimiento y desarrollo del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
5	Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016)	Khodaei, H., Omrani, V., Kazemi, K., Jabari, I. & Piri, A. (2016). Investigating the effect of knowledge management on human resources productivity, 9(4), 39-62.	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Web of Science, ProQuest, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (knowledge benefits, knowledge-based firms, Theory of knowledge) además, tuvo coincidencias con los factores transferencia del conocimiento, aplicación del conocimiento y creación del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
6	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020)	Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges. <i>Cuadernos de Administración</i> , 36(66), 64–77	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Scopus, Web of Science, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge) además, tuvo coincidencias con los factores creación del conocimiento y transferencia del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
7	Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016)	Gavrikova, N., Dolgih, I. & Dyrina, E. (2016). Increase Productivity Through Knowledge Management. <i>Materials Science and Engineering</i> , 12(7), p.2-7	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Scopus, ProQuest, IEEE Explore, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (Knowledge Management Cycle, external knowledge, knowledge maps) además, tuvo coincidencias con los factores desarrollo del conocimiento y aplicación del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
8	Torabi, F., & El-Den, J. (2017)	Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koozar Bank of Iran. <i>Procedia Computer Science</i> , 124, 300–310	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Web of Science, ProQuest, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge) además, tuvo coincidencias con los factores transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
9	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017)	Milla, L., Martelo, R. & Peña, M. (2017). Knowledge management for the dissemination of intellectual production in	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Scopus, Web of Science, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (benefits, organizational knowledge creation; knowledge-based firms, Theory of knowledge, knowledge innovation, knowledge

	university education. Know, science and freedom, 13(1), p.290-303	transferred) además, tuvo coincidencias con los factores desarrollo del conocimiento, creación del conocimiento y transferencia del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
10	Bureš, V., & Stropková, A. (2014). Labour Productivity and Possibilities of its Extension by Knowledge Management Aspects. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> , 109, 1088–1093	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Web of Science, Scopus, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (knowledge storage, accumulation of knowledge, tacit knowledge, distribute knowledge) además, tuvo coincidencias con los factores creación del conocimiento y transferencia del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.
11	Taskin, L., & Van Bunnan, G. (2015). Knowledge management through the development of knowledge repositories: towards work productivity. <i>New Technology, Work & Employment</i> , 30(2), 158–172.	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Web of Science, ProQuest, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (accumulation of knowledge, distribute knowledge, content management, innovative knowledge) además, tuvo coincidencias con los factores transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento, de manera que se afianzó el manejo de la información.
12	Deniel J. Adriaenssen, Dagny A. Johannessen, & Jon-Arild Johannessen. (2016). Knowledge management and performance: developing a theoretical approach to knowledge workers' productivity, and practical tools for manager, 19(6), 125-148.	Se pudo seleccionar este artículo científico, ya que, se extrajo de la base de datos de Web of Science, ProQuest, así mismo, se pudo encontrar el artículo con palabras clave como (Knowledge Management Cycle, knowledge maps) además, tuvo coincidencias con los factores desarrollo del conocimiento y aplicación del conocimiento, de manera que se pudo afianzar un mayor manejo de la información.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHANCA FERREL JANETH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS EMPRESAS PARA GENERAR LA PRODUCTIVIDAD. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CHANCA FERREL JANETH DNI: 73128503 ORCID 0000-0002-3445-820X	Firmado digitalmente por: JCHANCAF el 01-03-2021 00:15:07

Código documento Trilce: INV - 0074804