



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

**La gestión del conocimiento como herramienta de innovación en  
las empresas. Revisión sistemática de la literatura**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORAS:**

Silva Nolasco, Xiomara Kiara (ORCID: 0000-0002-9553-3509)  
Tinoco Villanueva, Deisy Geraldine (ORCID: 0000-0003-0964-3515)

**ASESOR:**

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A nuestros padres, porque son lo más sagrado que tenemos en la vida y se han dedicado a forjarnos una educación de primer nivel, además de enseñarnos a lograr nuestras metas y motivarnos para ser mejores cada día.

### **Agradecimiento**

La universidad nos dio la bienvenida a otro campo, donde se nos brindó muchas oportunidades, nuevos conocimientos y experiencias enfocadas en nuestra carrera, agradecer por ello, a nuestros maestros, compañeros y a cada miembro de la universidad por el tiempo y la educación brindada.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y enfoque de investigación	21
3.2. Protocolo y registro	22
3.3. Criterios de elegibilidad	23
3.4. Fuentes de información	23
3.5. Búsqueda	24
3.6. Selección de los estudios	24
3.7. Proceso de extracción de datos	25
3.8. Lista de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	50
ANEXOS	57

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Objetivos propuestos para la revisión sistemática</i>	9
Tabla 2 <i>Cadena de búsqueda utilizando las palabras claves de información</i>	22
Tabla 3 <i>Lista de palabras clave de búsqueda</i>	23
Tabla 4 <i>Filtración de resultados y revisión manual de los artículos</i>	24
Tabla 5 <i>Conceptos de la variable gestión de conocimiento</i>	27
Tabla 6 <i>Publicaciones por revista desde el 2017 al 2021</i>	29
Tabla 7 <i>Relación de los journals de cada artículo</i>	30
Tabla 8 <i>Matriz de categorización de la gestión del conocimiento</i>	32

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Pasos de la extracción de los datos	26

## Resumen

Este estudio tuvo como objetivo revisar los modelos propuestos y actualizar la clasificación sobre el modelo de la gestión de conocimiento en el marco de la innovación. Se realizó una revisión sistemática de la literatura con enfoque mixto, donde fueron recopilados 75 artículos científicos, indizados en las principales plataformas de base de datos. Según los resultados obtenidos, los factores de la gestión del conocimiento tienen un impacto positivo en la innovación, estos son enfoque empresarial, enfoque tecnológico, enfoque estratégico y enfoque emprendedor. En los hallazgos obtenidos se ha demostrado que las empresas para que aprovechen la gestión del conocimiento como herramienta de la innovación se lleve a cabo ciertas capacidades tales como, crear, adquirir, difundir, aplicar y reutilizar el conocimiento; se recomienda poner mayor énfasis en generar y promover una cultura organizativa, donde se posicione el conocimiento, ofreciendo autonomía a los colaboradores y transformando su conducta, en dirección a la innovación y creatividad para producir valor en función a sus capacidades como crear, adquirir, convertir, difundir, aplicar y reutilizar el conocimiento, todo esto en beneficio a la organización.

**Palabras clave:** Creación, información, aprendizaje, capital humano.

## **Abstract**

This study aimed to review the proposed models and update the classification on the knowledge management model in the framework of innovation. A systematic review of the literature was carried out with a mixed approach, where 75 scientific articles were collected, indexed in the main database platforms. According to the results obtained, the knowledge management factors have a positive impact on innovation, these are business focus, technological focus, strategic focus and entrepreneurial focus. In the findings obtained, it has been shown that companies, in order to take advantage of knowledge management as a tool for innovation, carry out certain capacities such as creating, acquiring, disseminating, applying and reusing knowledge; It is recommended to place greater emphasis on generating and promoting an organizational culture, where knowledge is positioned, offering autonomy to collaborators and transforming their behavior, in the direction of innovation and creativity to produce value based on their capabilities such as creating, acquiring, converting, disseminate, apply and reuse knowledge, all of this for the benefit of the organization.

**Keywords:** Creation, information, learning, human capital.



## **I. INTRODUCCIÓN**

El proyecto, se inició con el resumen del primer capítulo, el desarrollo de la investigación para realizar una recolección sistemática de información, con la intención de que se pueda explicar de manera clara y concisa la variable de estudio. Inicialmente, se abordó con la explicación sobre el fundamento de la variable gestión del conocimiento desde la convergencia de diversas perspectivas teóricas; ello proporciona un entendimiento racional en el empleo del estudio de la variable y su importancia para las empresas. En consecuencia, se expone e indaga acerca de la operacionalización de la variable en dimensiones, y su explicación mediante artículos indexados; de igual manera, se manifestó el planteamiento del problema y la justificación teórica, metodológica, social para luego plantear los objetivos del proyecto fundamentado en un contexto afirmativo, con el fin de determinar su aprobación o negación del estudio futuro.

En esta época tan cambiante, las organizaciones han tenido que reinventarse con el mercado y sus clientes, adaptando nuevos procedimientos y aprendiendo a gestionar conocimiento al interior de la empresa como un factor de aprendizaje e innovación interna; es por ello, que la gestión del conocimiento es un aspecto determinante en este periodo inestable. Es así, que la gestión del conocimiento, se desarrolla y se ejecuta en cualquier tipo de conocimientos para perfeccionar la capacidad de solucionar problemas y cooperar con el logro del rendimiento de la organización (Acosta, Franco & Tafur, 2021, p.1); asimismo, sirve para mejorar los procesos de la empresa, incrementando la calidad del servicio y descubriendo resultados para producir productos nuevos para los compradores (Sadeghi & Rad, 2018, p.151); además, la gestión del conocimiento en las empresas permite desarrollar capacidades novedosas, de modo que puede asegurar el progreso hacia un desempeño superior (Hussain, Qurashi, Mujtaba, Waseem & Iqbal, 2019, p.2).

Además, el valor de la gestión del conocimiento se encuentra en desarrollar el almacenamiento de conocimiento y compartir información que nos sirva para la toma de decisiones dentro y entre organizaciones para mantener la ventaja competitiva (Calvo, 2018, p.143); a través de una cultura que crea, comparte y aplica conocimiento (Butt, Nawaz, Hussain, Sousa, Wang, Saleem & Shujahat, 2019, p.342); de igual forma el conocimiento, es cada vez más considerado en la

gestión empresarial, como un recurso relevante, particularmente para sostener los procesos de innovación, y a su vez promover el logro de los objetivos (Natalicchio, Ardito, Savino & Albino, 2017, p.3).

Las investigaciones desarrolladas evidenciaron que las categorías de la gestión del conocimiento son favorecidas por una apropiada conducción de innovación, donde los colaboradores cooperan y transmiten sus pensamientos (Acosta et al., 2021, p.18); además los resultados han sostenido el vínculo entre el liderazgo fundamentado en el conocimiento y la gestión del conocimiento, asimismo se quiere resaltar la adopción del conocimiento y su realización (Sadeghi & Rad, 2018, p.158); por otro lado, se comprobaron que los factores de la gestión del conocimiento tienen un impacto significativo en la innovación en las organizaciones (Hussain et al., 2019, p.1); asimismo, se evidenció la capacidad de las empresas para desarrollar la innovación y generar ventajas competitivas mediante la gestión del conocimiento (Calvo, 2018, p.158); en cuanto al conocimiento individual se encontró que mejora en la productividad del colaborador e infiere en la innovación (Butt et al., 2019, p.337); con respecto a los resultados, se evidenció el desarrollo de las prácticas de gestión de conocimiento que deben realizarse para la ejecución de la innovación abierta (Natalicchio et al., 2017, p.8).

Para poder realizar una adecuada gestión del conocimiento, se debe considerar los siguientes factores; en primer lugar, debe estar enmarcado en la creación de nuevos conocimientos; los cuales tienen una relación estrecha con la creatividad, que al desarrollarse logra una mayor rentabilidad en la organización (Echeverri, Lozada y Arias, 2018, p.73); además, la creación de conocimientos se ha clasificado en tres procesos, en primer lugar se encuentran los procesos que evalúan etapas de producción del conocimiento innovador, en segundo lugar se mide el volumen de los productos a través de conceptos novedosos y en tercer lugar, el resultado final se centra en la generación de procesos de valor agregado (Grimsdottir & Edvardsson, 2018, p.3); por consiguiente, son fuentes de ventajas competitivas en las que las organizaciones buscan maneras de realizar sus tareas e identifican oportunidades de valor en los negocios (Ruoslahti, 2020, p.229); cabe señalar que, depende de la aportación de los colaboradores para obtener una interacción sincronizada y automática, obteniendo información de la creación (Alshanty & Emeagwali, 2019, p.172).

De acuerdo a las evidencias obtenidas de los estudios analizados, se encontró, en una muestra de 160 empresas, que al efectuar la gestión del conocimiento se relaciona con el proceso de formación, aprendizaje y el desenvolvimiento de competencias, que generan ideas creativas (Echeverri et al., 2018, p.79); además, se realizaron entrevistas que fueron grabadas y transcritas a las empresas, la duración de la entrevista fue de 60 a 90 min en la cual relaciona la creación del conocimiento, la gestión del conocimiento y la innovación (Grimsdottir & Edvardsson, 2018, p.5) por otro lado, se obtuvo el consentimiento informado de cada participante para cumplir con los principios de la ética de la investigación, se realizaron 11 preguntas en la cual dieron sus opiniones en relación con el proyecto de la creación en la innovación (Ruoslahti, 2020, p.232); además, destacaron particularmente que el proceso de creación de conocimiento como facilitador de la innovación da un efecto positivo y significativo sobre el producto y el proceso de creación de conocimiento esto se dio mediante una muestra aleatoria del sector emprendedor (Alshanty & Emeagwali, 2019, p.176).

En segundo lugar, aplicar los conocimientos; conlleva ejercitar conocimiento nuevo para luego controlarlo, de esta manera mejoran la selección y asignación de los procesos de la empresa, generando estándares de calidad con el mínimo de error o sin elementos innecesarios (Kunzel, Oliveira & Marques, 2018, p.31); en consecuencia, al aplicar efectivamente el conocimiento, las empresas logran actualizar los productos y perfeccionarlos, además de mejorar el desarrollo de la producción con ayuda de nuevas tecnologías y así, obtener servicios más creativos e innovadores (Migdadi, 2021, p.113); por otro lado, aplicarlo, implica que el conocimiento sea compartido, esto quiere decir, que los conocimientos recientemente creados sean parte de una conducta empresarial e incursionar en el desarrollo de la solución de los conflictos. Por ello, se infiere que el conocimiento que es creado y compartido no adquiere importancia hasta que este sea aplicado (Shujahat, Sousa, Hussain, Nawaz, Wang & Umer, 2019, p.444).

Las evidencias obtenidas estuvieron en consonancia con investigaciones anteriores que dieron como resultado el efecto positivo que tienen los procesos de la gestión del conocimiento en relación con la innovación (Kunzel, et al., 2018, p.34); en relación con ello, se ha comprobado que la gestión del conocimiento influye en la gestión de relaciones con los clientes, lo que a su vez impacta en las

capacidades de la innovación (Migdadi, 2021, p.111); por otro lado, se ha mostrado el papel mediador del rendimiento del colaborador del conocimiento sobre dos procesos de la gestión del conocimiento, como la creación y aplicación, los cuales junto a la innovación ratifican la teoría (Shujahat et al., 2019, p.448).

En tercer lugar, se debe gestionar la información; lo cual consiste en estructurar la información, evaluar y cotejar los datos en un contexto determinado, mediante el cual se obtienen recursos básicos a través del ambiente interno y el mercado donde la organización actúa para circular la información con mayor rapidez (Dos Santos, Dos Santos & Do Nascimento, 2017, p.2); asimismo, está orientada a la gestión estratégica tecnológica de información para la toma de decisiones en función de una información externa que sirve para las organizaciones (Rodríguez, 2021, p.157); por ello, se requiere la obtención de la información adecuada, mediante bases de datos, documentos, políticas, procedimientos, conocimientos y experiencias (Breznik, 2018, p.142); si bien se determina a la información como un elemento importante, también se le señala como un rol que obtiene el individuo, así como el conocimiento, lo cual será posible sólo si utiliza la información correctamente y el conocimiento asociado, teniendo en cuenta los recursos estratégicos que sirven para alcanzar objetivos (Barzaga, Vélez, Nevárez & Arroyo, 2019, p.124).

Las evidencias se dieron por medio de las revistas de dos países Brasil y Argentina con estrato en las áreas de comunicación e información (Dos Santos et al., 2017, p.2); también existe evidencia, de que se identificaron características de la gestión de información, que se deben poseer para la efectividad de la toma de decisiones (Rodríguez, 2021, p.162); además, se encontraron que la innovación, la creatividad, los procesos de información y el capital intelectual son fundamentales para la gestión del conocimiento (Breznik, 2018, p.147); por otro lado, al interrogarlos sobre el proceso de obtención del dato sobre la información y luego de este en conocimiento, se pudo determinar que 74 de los directivos, el 95%, afirman desconocer este esencial procedimiento, con lo cual se evidenció que las organizaciones educativas no están capacitados (Barzaga et al., 2019, p.126).

En cuarto lugar, se debe implementar el aprendizaje organizacional; que se interpreta como el desarrollo del conocimiento individual, el cual debe componerse en una serie de estructuras organizacionales, instrumentos, costumbres y medios

sociales; por todo ello, al aprendizaje organizacional también se le considera adquisición de conocimientos (Castaneda, Manrique & Cuellar, 2018, p.302); en ese sentido, se relaciona al conocimiento adquirido internamente y externamente, el cual beneficia a las empresas (Boroujerdi, Hasani & Delshab, 2019, p.445); por otro lado, es la facultad de los colaboradores para actuar frente a un entorno cambiante, para lo cual tienen que hacer uso de conocimientos, de acuerdo a su nivel de desarrollo, empleando para ello nuevas estrategias, con la intención de influir en la innovación y desarrollo organizacional (Ángulo, 2017, p.60); asimismo, el aprendizaje organizacional, se explica como un proceso, que posibilita la cooperación entre los miembros de la organización, de manera que se mejore el desempeño, con eficiencia y eficacia; así como también, el desarrollo de nuevos productos (Brix, 2017, p.114).

De acuerdo, a las evidencias obtenidas el aprendizaje organizacional, la creación y adquisición de conocimientos se encuentran relacionados con la gestión del conocimiento (Castaneda et al., 2018, p.302); asimismo, la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional tienen un enlace significativo y fueron confirmadas las hipótesis alternativas (Boroujerdi et al., 2019, p.442); por otro lado, se generaron procesos facilitadores del aprendizaje organizacional, mediante prácticas dinámicas que privilegien al capital humano de la empresa, que se relaciona con el desarrollo de organizaciones inteligentes para asegurar su sostenibilidad (Ángulo, 2017, p.66); mientras que, este estudio encontró que las literaturas sobre el aprendizaje organizacional y la creación de conocimiento están relacionadas porque enfatizan la creación de aprendizaje o conocimiento, lo cual influye en las personas que trabajan en la organización (Brix, 2017, p.125).

Por último, se debe tener en cuenta al capital humano; el cual, se considera un factor esencial en el crecimiento económico de la empresa, debido a que se define como el conjunto de capacidades que un individuo ha adquirido con el paso del tiempo, en las capacitaciones y experiencia laboral (Ogundari & Awokuse, 2018, p.131); del mismo modo, hace referencia a los colaboradores de la organización y sus conocimientos, competencias, destrezas y características (Cabrilo & Dahms, 2018, p.626); por otro lado, el conjunto de saberes e información de los colaboradores reunidos dentro de la organización generan valor a los productos y/o servicios, produciendo una ventaja competitiva (Jordão & Novas, 2017, p.669).

Conforme a las evidencias obtenidas de los estudios analizados en la investigación, se muestra en una data que abarca 35 países entre 1980 y 2008 que las medidas de capital humano tienen efectos positivos sobre el crecimiento económico en África subsahariana (Ogundari & Awokuse, 2018, p.137); en cambio, se encontró que las organizaciones que se caracterizan por tener un alto nivel de capital intelectual, desarrollan la capacidad y rendimiento en innovación (Cabrilo & Dahms, 2018, p.622); por otro lado, las organizaciones distribuyen información y conocimientos de manera intensiva, formando complejas redes de conocimiento, las cuales influyen en el capital humano (Jordão & Novas, 2017, p.685).

De acuerdo al planteamiento de la realidad problemática, donde se plasma las evidencias empíricas sobre la trascendencia e importancia de la gestión del conocimiento, como factor condicionante en las organizaciones que pretenden actuar en términos de competitividad, se determina que el estudio ayuda a entender la amplitud teórica de la variable estudiada en otros contextos, y cuyos resultados permitieron concluir que es determinante en el desarrollo de mejora del rendimiento empresarial, para toda organización que practique como una de sus políticas la práctica constante de la gestión del conocimiento en sus procesos y talento humano.

En la investigación, se debe reconocer el problema, el cual se puso de manifiesto de modo afirmativo. Por esta razón, se emplea para abordar una idea que se presenta como una formulación general del tema, para ello se aplican procedimientos o técnicas que se utilizan para resolver problemas de investigación, a través de la prueba o verificación de hipótesis, asimismo el problema debe ser correctamente identificado (Espinoza, 2018, p.23); por ello, se establece que la problemática de la investigación, permite adquirir conocimientos científicos, a través de la información de estudios, los cuales incluyen abordar una pregunta de investigación (Grijalva, Cornejo, Gómez, Real & Fernández, 2019, p.9). El estudio se enfocó en el problema que presentaban las empresas para lograr posicionarse en el mercado competitivo durante estos tiempos, teniendo como resultado la difícil continuidad de las empresas en el mercado; por ello, el desarrollo de los procesos debe ser reconfigurado para hacer frente a estos cambios; por lo que surgió la siguiente problemática, se ha identificado la necesidad de actualizar la literatura

existente acerca de la clasificación de los enfoques de la gestión del conocimiento como herramienta de innovación en las empresas.

Por otra parte, se sabe que, para validar el proyecto, se debe realizar la justificación del mismo, previamente sustentado por los autores. Para realizar la justificación, sólo puede hacerse mediante una investigación empírica de conflictos, en esta fase es esencial dar a conocer el trabajo sobre el cual se va a realizar las perspectivas con la problemática, donde manifiestan que se trata de desarrollar las razones por las cuales se realiza el proyecto, ósea exponer el porqué de este y defenderlo (Castillo & Dorta, 2017, p.286); por otro lado, para sostener la relevancia científica de la investigación, se describen datos, donde generan el dilema de cómo puede justificarse el fundamento empírico de sus inferencias para enfrentar la problemática, además es necesario ver cómo funciona el proceso analítico de la investigación cualitativa (Urquiza, Billi y Leal, 2017, p.36).

Con respecto a la justificación teórica, el proceso de búsqueda de la solución requiere de un gran esfuerzo tanto intelectual como material, además implica recolectar la información relevante y precisa, para encontrar la solución (Garzón, 2018, p.81); de acuerdo a ello, permite al investigador desarrollar una descripción teórica de las características generales de un tema, su contribución es determinante para que se realicen mejores investigaciones, cuyos resultados tengan una repercusión social positiva y brinden conocimientos en diferentes ámbitos científicos, de manera que tenga la ocasión de discutir y/o compartir experiencias en la investigación y al mismo tiempo fundamentarlo (Wiesche, Jurisch, Yetton, & Krcmar, 2017, p.687). Considerando lo anterior, el proyecto se orienta al estudio de la relación de las variables, de manera que nos permita intensificar el conocimiento, y realizar una confrontación, de acuerdo a las teorías planteadas o temas tocados para poder dar una respuesta al proyecto. El estudio profundiza en conocer el efecto de la gestión del conocimiento en la innovación basándose en teorías existentes.

Mientras que, en la justificación metodológica, se aplicó el método de revisión sistemática, el cual está referido a la creación de un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos, o se plantea una nueva metodología que incluya otras formas de experimentar una o más variables, o estudiar de forma más adecuada a la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Méndez, 2011;

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014; citado en Fernández, 2020, p.71). Del mismo modo, es el conjunto de acciones que describe y analiza el problema planteado, a través de procedimientos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el cómo se realizará el estudio, proporcionando un alto nivel de intervenciones evidenciando temas fundamentales (Franco, 2011; citado en Azuero, 2019, p.112). Por ello, se efectuó la investigación con artículos científicos indizados que estudian las dos variables; gestión del conocimiento e innovación, lo cual permitió realizar una investigación profunda, catalogando los conceptos de las dimensiones de gestión del conocimiento, a través de varios artículos que enfatizan acerca de la teoría.

En cambio, la justificación social hace referencia al aporte que puede brindar el estudio, es decir, se trata de proporcionar información significativa a la población acerca de un tema (Ñaupas et al., 2014; citado en Fernández, 2020, p.71). Los aportes sociales pueden ser políticos, económicos, culturales, entre otros; además, la ciencia siempre resolverá procesos de más larga duración, sin embargo, la justificación señala cómo la investigación trata estos temas ausentes, los cuales son parte de la problemática científica (Chaverri, 2017, p.188). La justificación social es la indagación de las revistas indizadas que refieren la generación de innovación mediante la gestión del conocimiento en las empresas, permitiendo que se puedan estructurar los procesos, de manera que se acelere el trabajo y tiempo de respuesta, así como también, aprovechar los recursos tecnológicos tangibles para adoptar nuevos conocimientos y adquirir ideas en beneficio de la empresa. Con ello se está ejecutando la innovación, pues se estaría aprovechando las capacidades del capital humano, y a su vez, la mejora en el desarrollo de las tareas, obteniendo resultados óptimos en la productividad.

En cuanto a los objetivos de la investigación, se deben formular como propuestas que manifiesten la finalidad a la que se quiere llegar para el desenvolvimiento de la investigación, además de responder a la pregunta del estudio; por otro lado, se expresan mediante un verbo que evalúe la capacidad de investigación, tales como: analizar, comprender, determinar, describir, etc.; de manera que sea preciso, fácil y viable de alcanzar (Tapia, Palomino, Lucero & Valenzuela, 2019, p.34); asimismo, los objetivos son importantes porque giran al entorno del trabajo de investigación; la introducción, los resultados y las



conclusiones; es por ello que deben ser formuladas adecuadamente (Murillo, Martínez & Belavi, 2017, p.12); por esta razón, en el estudio se plantearon los siguientes objetivos, los cuales servirán como guía para direccionar la investigación:

Tabla 1

*Objetivos propuestos para la revisión sistemática*

Objetivos	
Objetivo 1	Revisar la literatura existente en revisiones sistemáticas y actualizar la clasificación de los enfoques de la gestión del conocimiento en el marco de la innovación.
Objetivo 1a	Identificar la clasificación actualizada sobre la gestión del conocimiento en el enfoque empresarial del marco de la innovación.
Objetivo 1b	Examinar la clasificación actualizada sobre la gestión del conocimiento en el enfoque actual del marco de la innovación.
Objetivo 1c	Describir la clasificación actualizada sobre la gestión del conocimiento en el enfoque estratégico del marco de la innovación
Objetivo 1d	Establecer la clasificación actualizada sobre la gestión del conocimiento en el enfoque emprendedor del marco de la innovación.

## II. MARCO TEÓRICO

Se realizó en el capítulo II, el estudio de gestión del conocimiento y la innovación en las empresas, por ello, fueron señalados diversos artículos científicos, los cuales se utilizaron para describir los antecedentes, de los cuales se obtuvieron sus objetivos, su diseño, su conclusión y lo que recomendaron; luego de esto, se abordaron las bases teóricas para así, conocer aspectos de la variable y sus dimensiones.

Areed, Salloum, & Shaalan (2021); plantearon como objetivo proporcionar un sistema integral influenciado en los procesos de gestión de conocimiento para la mejora y el apoyo de las organizaciones además esta investigación averigua los principales procesos de gestión de conocimiento que influyen en la innovación también como la implicancia y los resultados; el diseño de la investigación fue en base a los hallazgos obtenidos de artículos de recopilación de datos, la investigación tiene como procedimiento revisión sistemática; y concluyeron que la aplicación de conocimiento influye en la innovación organizacional en múltiples formas dando un gran impacto positivo en los procesos de gestión para las empresas innovadoras requiriendo cambios para que sea viable y rentable a largo plazo; asimismo, recomiendan a futuras investigaciones proporcionar una brecha de conocimientos para generar habilidades en individuos y grupos en la cual se debe explorar el efecto de gestión en diferentes tipos de innovación.

Cabrilo & Dahms (2018); propusieron como objetivo explorar el efecto de moderación de la gestión estratégica del conocimiento en relación a tres componentes, el capital intelectual, la innovación empresarial y el desempeño del mercado; con respecto al diseño, es correlacional, porque se han recopilado datos de 101 empresas serbias, a través de encuestas, y se han analizado utilizando técnicas de modelado de ecuaciones estructurales y análisis comparativo cualitativo de conjuntos difusos; además, se concluyó que la gestión de conocimiento estratégico aprovecha el capital intelectual, con la finalidad de llegar a una innovación superior y una mejor actuación del rendimiento de mercado, para lograrlo, se deben ajustar los recursos del capital intelectual; también, recomendaron que el capital intelectual y la gestión del conocimiento estratégico, se tengan en cuenta simultáneamente, para reflejar con mayor precisión la realidad empírica en forma conceptual.

Hussain, Qurashi, Mujtaba, Waseem & Iqbal (2019); abordaron como objetivo explorar el proceso de gestión del conocimiento para promover la capacidad de innovación; con respecto al estudio, es una investigación empírica, donde se han recopilado información cuantitativos tanto como cualitativos; y concluyeron, que las empresas deben poner en práctica la creación o identificación, la colección, la organización, el almacenamiento, la difusión y la aplicación o uso del conocimiento, porque promueven y ayudan a conseguir un mayor nivel de innovación en la organización; asimismo, recomendaron explotar procesos de gestión del conocimiento adicionales para verificar su papel, con respecto al efecto que puede tener en la innovación.

Ouriques, Wnuk, Gorschek & Svensson (2019); plantearon como objetivo implementar la gestión del conocimiento y aplicar el desarrollo de un software ágil poniendo en práctica los procesos de conocimiento en las distintas áreas de la empresa; teniendo como diseño descriptivo, realizaron la revisión sistemática de literatura, que fue fundamentada en los métodos de investigación; concluyeron, que la gestión del conocimiento es cada vez más importante dentro de las organizaciones cuando valoran el conocimiento como un recurso principal para la elaboración de productos; además, recomiendan emplear estrategias en todas las áreas de la empresa que favorezcan a los procesos de la gestión del conocimiento.

Natalicchio, Ardito, Savino & Albino (2017); proponen como objetivo contribuir mediante la realización de una revisión de la literatura para discutir y reconciliar los conocimientos existentes sobre las prácticas de la gestión del conocimiento que favorecen la adopción exitosa de las estrategias de la innovación abierta; el diseño de la investigación tiene como seguimiento los principios de la revisión sistemática como; la cadena de búsqueda y selección de estudio respetando los criterios de inclusión, por lo cual, se examinaron artículos científicos de bases de datos indizadas; concluyeron, que el enlace entre las prácticas de la gestión del conocimiento y la innovación abierta intentan sustentar que las entradas y salidas aceleran los procesos internos de innovación, asimismo proporcionar que las prácticas de la gestión del conocimiento deben adoptarse para gestionar los tres principales procesos como; los procesos de innovación abierta entrantes, salientes y de parejas; por lo tanto, recomendaron a futuras investigaciones, analizar el paradigma de la innovación abierta desde una lente de la gestión del conocimiento.

Triana, Díaz, Ferro & García (2021); propusieron como objetivo aplicar un procedimiento de la gestión del conocimiento en una organización de ciencia e innovación tecnológica para la optimización de sus resultados científicos, en función del crecimiento de sus conocimientos; el diseño tiene como investigación teórico y empíricos en la literatura; se concluyó, que la gestión de conocimiento, es un proceso que desarrollan las organizaciones mediante la adquisición, creación, tecnología e información para lograr una mayor efectividad en las tomas de decisiones en la cual ayude a la mejora continua y los objetivos que tienden alcanzar las organizaciones; recomiendan a futuros investigadores averiguar diferentes enfoques que respaldan el modo de operar la gestión del conocimiento y dar con un buen estudio empírico.

Jiménez, Lema & Larrea (2017); plantearon como objetivo analizar la relación existente entre la gestión del conocimiento organizacional basado en las perspectivas del balanced scorecard, como factor clave en la innovación organizacional; el enfoque de la investigación es cualitativo, por ello, representan distintas perspectivas de la empresa estableciendo los objetivos; además, concluyeron que la gestión del conocimiento organizacional, el balanced scorecard y la innovación, apoyan a una adecuada gestión del capital intelectual para poder alcanzar la innovación empresarial y lograr la ventaja competitiva, también toda organización debe considerar que el aprendizaje es la vía de solución que se desenvuelve en una organización del siglo XXI; asimismo, recomiendan a futuras investigaciones que consideren al conocimiento como parte de sus activos y que tengan en cuenta, los procesos del conocimiento, tales como; crearse, adquirirse, aplicarse, fortalecerse, protegerse y transferirse al interior y fuera de la organización.

Adegbite, Okafor, Adedeji & Akintelu (2020); plantearon como objetivo investigar como las empresas pueden gestionar la innovación sostenible a través de la autonomía de los trabajadores y gestión del conocimiento ; el diseño de la investigación es transversal, y adopto un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo; y concluyeron, que la gestión del conocimiento muestra un fuerte impacto relacional en el producto, proceso e innovación administrativa y eso fue apoyado por los hallazgos cualitativos; además, se recomendó reconocer las actividades de investigación y desarrollo y la tecnología; factores organizacionales

que están relacionados con la personalidad de los trabajadores, la cultura, estructuras organizacionales y las relaciones entre equipos.

Kurniawati, Wiratmadja, Sunaryo & Ari Samadhi (2019); plantearon como objetivo identificar la relación entre la gestión del conocimiento, innovación y rendimiento o desempeño organizacional; tienen como diseño una metodología de investigación cualitativa, donde fueron analizados 22 artículos primarios con un enfoque en el sector de servicio y manufacturero; por ello, se concluyó y comprobó empíricamente la relación entre la gestión del conocimiento, la innovación y rendimiento ya que ayuda agregar valor y crear ventaja competitiva para la organización; además recomiendan a futuras investigaciones, un papel intermediario de un aspecto diferente de la innovación, como la innovación abierta, con respecto a la gestión del conocimiento y el desempeño debe ser analizado a profundidad.

Bican, Guderian & Ringbeck (2017); plantearon como objetivo investigar cómo las empresas gestionan el conocimiento a través de los derechos de propiedad intelectual en los procesos de innovación abierta; asimismo la metodología utilizada en la investigación tiene un enfoque mixto en la cual los autores revisaron la literatura en la intersección de la gestión del conocimiento; y concluyeron que los resultados muestran que la gestión de conocimiento influye de forma efectiva en la innovación, permitiendo la mejora continua y desarrollo de nuevos productos y métodos de producción. Se recomendó identificar y clasificar a los impulsores del éxito de la gestión del conocimiento a través de los derechos de propiedad intelectual en procesos de innovación.

Lopes, Scavarda, Hofmeister, Tavares & Vaccaro (2017); plantearon como objetivo examinar la interrelación de procesos de innovaciones sostenibles para producir, recopilar, almacenar y difundir los conocimientos a las organizaciones. El diseño de su investigación fue descriptivo y exploratorio en base a estudio de caso que se tomó como unidad de análisis una empresa; y concluyó que la supervivencia organizacional depende directamente de las acciones de creación de nuevas ideas y ciclos de innovación en la cual la empresa está orientada en gran medida de procesos utilizando indicadores de impacto y actitudes de gestión hacia la evaluación, asimismo recomendó a futuros investigadores que generen nuevos mecanismos de ideas en la cual permita como integración la cadena de valor

obteniendo como análisis el entorno de la organización que proporcionen estrategia de sostenibilidad como impulsó hacia las dimensiones de las innovaciones considerando el modelo de resultados.

González, González & Rodríguez (2019); tuvieron como objetivo, estudiar la relación entre la gestión del conocimiento y la innovación abierta en las grandes organizaciones del departamento de Boyacá, en Colombia; para lo cual, utilizaron un diseño descriptivo - explicativo, porque realizaron una encuesta a los 31 gerentes de estas compañías; por ello, concluyeron que la gestión del conocimiento es el empleo apropiado del capital intelectual, que se utiliza para generar un valor agregado de conocimientos, limitándose al manejo de la información que poseen dichas organizaciones, apoyadas de las tecnologías de información y la comunicación para la búsqueda de nuevas ideas; asimismo, se recomendó que las organizaciones boyacenses deben tener un área dedicada a la innovación abierta, el desarrollo y la investigación, para ello se debe invertir en dichas áreas o actividades empresariales.

Bashir & Farooq (2019); tuvieron como objetivo proporcionar una revisión sistemática acerca del vínculo entre la gestión del conocimiento, el modelo de negocio de innovación y competencia empresarial; para lo cual, utilizaron una revisión exhaustiva de la literatura, donde se analizaron 88 revistas científicas de distintas bases de datos; por ello, concluyeron que la gestión del conocimiento se puede dividir en cinco factores, tales como: adquisición, conversión, difusión, aplicación y reutilización de conocimiento; además recomendaron a futuras investigaciones llevar a cabo una escala válida y verídica que sirva de aporte en la medición del modelo de negocio de la innovación.

Di Vaio, Palladino, Pezzi & Kalisz (2021); plantearon como objetivo investigar el papel del sistema de gestión del conocimiento en la era de la transformación digital, especialmente en términos corporativos, el enfoque del estudio es cualitativo, basado en contenido de los artículos centrados en gestión del conocimiento; y concluyó el sistema de gestión del conocimiento tiene un papel crucial para garantizar la optimización de tecnologías y recursos, desarrollando estrategias de intercambio de conocimientos disponible para todos los operadores de la empresa y los gerentes de apoyo en los procesos de toma de decisiones; y recomendaron a futuros investigadores extenderse a pruebas empíricas sobre el

comportamiento de las empresas, para comprender el impacto del sistema de la gestión del conocimiento a través de innovación, para lograr un modelo de negocio orientado a la sostenibilidad y ventaja competitiva sostenible.

Purwanto, Sule, Soemaryani & Azis (2021); propusieron como objetivo desarrollar un análisis basado en la importancia de la literatura para imponer las dificultades empíricas de acuerdo a la cooperación y la gestión del conocimiento para precisar la innovación; el estudio sigue protocolos de revisión sistemática de la literatura, donde se analizaron 62 artículos, de los cuales 24 fueron seleccionados, ya que se encontraban sumamente relacionados con el tema; además concluyeron que la gestión de conocimiento y la cooperación son aspectos importantes para mejorar la capacidad de innovar en las organizaciones; y recomendaron a estudios futuros examinar otros factores de la gestión del conocimiento y la cooperación por medio de perspectivas y criterios opcionales.

La teoría se fundamenta en definiciones, descripciones o narrativas empíricas que ilustran los argumentos del autor, dando entender lo complicado del fenómeno que va a ser estudiado, lo que implica un conjunto de aspectos, tales como; destacar la visión del mundo y los beneficios o aportes que busca el investigador, como también llegar a la esencia del tema escogido (Wiesche et al., 2017, p.688); además, es necesario conocer los componentes de la investigación, lo cual incluye, el diseño, el proceso de investigación, los elementos actuales, relevantes y determinantes del objeto de investigación y el campo donde se realiza el estudio, así como también, los aspectos principales y los aspectos secundarios (De la Peña & Velázquez, 2018, p.37); de acuerdo a todo ello, realizar una teoría implica un estudio exhaustivo del tema a investigar, y así obtener toda la información relevante para que pueda ser utilizada y sustentada en dicho estudio.

A lo largo del tiempo, se ha ido transformando el contexto de la actividad económica, el siglo XIX fue denominado como la sociedad industrial, a finales del siglo XX como la sociedad de la información, y en inicios del siglo XXI como la sociedad del conocimiento (Shujahat et al., 2019, p.443); debido a que es un recurso importante, porque se adquiere conocimientos a través de las ideas y la experiencia (Pérez, Mercado, Martínez, Mena & Partida, 2018, p.857; Abbas & Sagsan, 2019, p.611); en otras palabras, cuando queremos conocer un objeto, en primera instancia lo observamos detalladamente, para luego percibir la imagen del

objeto en nuestro pensamiento, lo cual nos da sus características, de manera que se puedan generar ideas en base a la experiencia y el razonamiento que tiene cada persona, es así como se adquieren los conocimientos para generar la innovación.

La gestión del conocimiento es esencial en la innovación, como un recurso organizacional crítico para adquirir ventajas competitivas (Bashir & Farooq, 2019, p.375); por ello, se considera a la gestión del conocimiento, como el aprovechamiento de saberes y conocimientos, para conseguir la innovación en procesos, productos o servicios, de manera que se adquiera una toma de decisiones efectiva para obtener la adaptación de la empresa en el entorno (González, et al., 2019, p.118); continuando con ello, los procesos de la gestión del conocimiento comprenden la identificación, captura, desarrollo, intercambio de información, difusión, aplicación y almacenamiento de conocimientos, los cuales se deben emplear dentro de la organización (Areed et al., 2021, p.146); a su vez, se centra en el esfuerzo de gestionar la fuerza laboral de una organización a través de redes sociales en la cual facilitan procesos de la interacción entre individuos dando origen para actividades centradas en el conocimiento, creación, almacenamiento / recuperación, transferencia y aplicación (Ouriques et al., 2019, p.346).

Es necesario percatarse que las empresas del siglo XX se enfocaban en la producción y el rendimiento de los empleados, lo cual se encontraba reflejado en el número de productos producidos y era denominado como la *productividad de los trabajadores*; pero en el siglo XXI, no solo se enfocan en la parte mecánica y manual, sino también en las características del producto o servicio, en las expectativas de los clientes y bienes o servicios personalizados, lo cual se encuentra denominado como los *trabajadores del conocimiento* (Shujahat et al., 2019, p.443); por ello, en estos tiempos los empresarios se centran más en la inversión de la gestión del conocimiento como base de una ventaja competitiva, puesto que se debería poner más atención en promover la creatividad e innovación, para ampliar el conocimiento (Sadeghi & Rad, 2018, p.152); para conseguirlo, se requiere establecer procesos nuevos de incorporación innovadora, teniendo en cuenta, la tecnología (Romero, 2018, p.93).

Con respecto a la creación de conocimiento, se trata de desarrollar y transmitir el conocimiento creado por las personas, hacerlo disponible, concretarlo y enlazarlo a la organización (Brix, 2017, p.116); además, si no se fomenta el



intercambio de conocimientos, la empresa se expone a que el colaborador renuncie y se pierda el conocimiento adquirido, o también a que el conocimiento no sea utilizado apropiadamente (Antunes & Pinheiro, 2020, p.141); por otra parte, se requiere un procedimiento idóneo para la creación de conocimientos, los cuales se dividen en dos: producción de conocimientos, lo cual indica el proceso de aprendizaje en la organización y el conocimiento que se crea, e integración del conocimiento que genera el intercambio y la difusión de conocimientos (Adegbite et al., 2020, p.10).

Asimismo, las rutas hacia la creación de conocimiento se toman de muchas formas a través de la interacción del conocimiento tácito y el conocimiento explícito que surge por medio de combinación, socialización, externalización e interiorización (Grimsdottir & Edvardsson, 2018, p.3); la socialización, se genera mediante el conocimiento tácito a partir de experiencias, modelos conductuales y creencias; la externalización se convierte de tácito a explícito, es decir, se codifica para compartirlos con otros; combinación es de explícito a explícito, es el más fácil de compartirlo, ya que es sistemático y transmitible; y por último, internalización consiste en convertir el conocimiento explícito al conocimiento tácito (Calvo, 2018, p.144); por otro lado, el almacenamiento del conocimiento, se puede dar mediante el conocimiento tácito, que depende en gran medida de los empleados, a través del intercambio y/o interacción (Hussain et al., 2019, p.6).

De la misma forma, el conocimiento es un componente esencial y efectivo para la creación de nuevas competencias y formas de desarrollar los procesos en las empresas, lo cual perfecciona el desempeño de la innovación en la organización y también mejora significativamente los procesos que se realizan dentro de la organización (Abbas & Sağsan, 2019, p.615); es así como, la supervivencia a largo plazo del sistema económico depende de la capacidad para crear y mantener procesos de producción, lo cual implica la creación de valor, satisfaciendo las necesidades de la empresa (Lopes et al., 2017, p.478); por otra parte, se busca que la organización adquiera conocimientos de diferentes fuentes, de manera que se pueda conseguir englobar a los proveedores y clientes, abarcar la compra de la propiedad intelectual e invertir en la creación de conocimiento en general (Ing-Long & Hu, 2018, p.1748).

Para ello, se requiere adquirir conocimientos y obtener conocimientos, extrayéndolos de documentos, informes o bases de datos, además de organizar el conocimiento para ocuparse de los contratiempos y dificultades (Bashir & Farooq, 2019, p.366); por esa razón, aumenta la capacidad de los colaboradores para efectuar sus tareas de forma eficiente, así como también incrementar el aprendizaje organizacional; además adquiriendo conocimientos dentro y fuera de la empresa, cada miembro participe de la organización puede transformar, crear o generar conocimientos (Adegbite et al., 2020,p.11); con respecto, a los conocimientos de fuentes internas, son adquiridos por la interacción de los miembros del equipo u otros colegas, en cambio, el conocimiento de fuentes externas, hace referencia a los conocimientos adquiridos por parte de los clientes, de la competencia, de los proveedores o socios (Abbas & Sagsan, 2019, p.614).

Mientras que, el aprendizaje organizacional ocurre cuando una empresa alcanza los logros previstos y cuando se identifica los desajustes entre la información y los resultados (Areed et al., 2021, p.148); por ello, el aprendizaje organizacional se define como un cambio en la organización, esto se da tras la acumulación de experiencias obtenidas, ya sea por el individuo o por un grupo de la empresa (Annosi, Martini, Brunetta, & Marchegiani, 2020, p.555); por otro lado, los procesos de aprendizaje fomentan la interacción y el intercambio entre los miembros del equipo de la empresa e influir en su capacidad para adquirir, compartir y utilizar colectivamente sus conocimientos o ideas adquiridos mediante la experiencia (El-Awad, Gabrielsson & Politis, 2017, p.397).

Con respecto, el almacenamiento o recuperación, se encuentra estrechamente relacionado con la memoria organizacional, donde se mantienen los conocimientos en documentos, bases de datos, etc (Ouriques et al., 2019, p.348); además, hace referencia a la rutina, lo cual permite al equipo recordar y desencadenar comportamientos que incluyen memorias individuales (El-Awad et al., 2017, p.405); sin embargo, se dice que cuando el almacenamiento y la documentación del conocimiento no están organizados se sobreentiende como conocimientos vagos y que deben establecerse normas y procedimientos formales más estrictos (Grimsdottir & Edvardsson, 2018, p.9).

Cabe destacar que, la gestión de información, tiene tres corrientes como tecnologías, proveniente de la ciencia de la computación y otras ingenierías;

contenidos, incluye la bibliotecología de la información, que incursiona contenidos mediante el suministro de información; y la toma de decisiones, se basa en función de estrategias de las tecnologías para el desempeño organizacional; estas corrientes se obtienen para afianzar un óptimo proceso y utilización de los recursos informacionales (Rodríguez, 2021, p.156); para ello, se requieren seguir ciertos elementos como recopilación y transferencia de información, intercambio y creación de conocimientos, uso y almacenamiento de información (Kansakoski, 2017, p.4); además, la importancia de la tecnología de la información ayuda a mejorar y /o ampliar el alcance de la transferencia de conocimiento, permitiendo extraer la información de una persona o grupo para que luego sea utilizado en todos los niveles de la organización (Acosta, Romero & Tafur, 2020, p.221).

La transferencia facilita la distribución del conocimiento de un lugar a otro, ya sea entre los miembros o de acuerdo a las áreas de la organización (Ode & Ayavoo, 2019, p.3); lo cual, implica compartir sus experiencias, habilidades que han ido desarrollando en la organización, de manera que puedan acceder fácilmente al conocimiento difundiendo entre ellos, lo cual va a reducir la cantidad de tiempo e inversión necesaria para recopilar información (Adegbite et al., 2020, p.11); para que esto suceda, se requiere que las organizaciones establezcan una estructura flexible, fomenten una cultura organizacional efectiva para generar el desarrollo de una confianza interpersonal sólida, de manera que, se impulse y promueva el conocimiento (Bashir & Farooq, 2019, p.366).

Por otro lado, para que las organizaciones innoven, necesitan de la capacidad increíble de la mente humana que incluya experiencias, habilidades, innovación y creatividad, por ello los empleados altamente motivados y capacitados crean nuevos conocimientos, lo cual ayuda a las organizaciones a innovar (Cabrilo & Dahms, 2018, p.626); sin embargo, no todas las organizaciones toman en cuenta al capital humano como un intangible, el cual se relaciona con las actividades informales y no contractuales, lo que hace referencia a las relaciones interpersonales, el valor de los empleados, etc, que pueden causar un aislamiento social y le es indiferente a las organizaciones; por ello deben ser medidos y observados (Barão, De Vasconcelos, Rocha & Pereira, 2017, p.737); es evidente que hay un capital, al que no ponen atención, y que no se preocupan por medir, y

mucho menos por informar dentro de la organización; aunque sin ninguna duda, tiene un valor esencial (Bermúdez, Boscan, Muñoz, Vidal & Archila, 2017, p.141).

Además, la aplicación de conocimiento, se refiere al proceso comercial, en donde, se utilizan mecanismos eficientes de almacenamiento y recuperación de datos, que permiten al personal el acceso factible al conocimiento; de manera que, aplicándolo efectivamente, el personal y la empresa incrementen sus capacidades para gestionar conocimiento, de la forma correcta, reduciendo los errores y transformando el conocimiento grupal en una ventaja para la empresa (Adegbite et al., 2020, p.7); también, minimiza la dificultad, aumenta la eficiencia en las empresas y perfecciona la toma de decisiones usando el conocimiento recaudado en la base de datos, informes, documentos y procesos (Bashir & Farooq, 2019, p.369); de igual forma, la aplicación del conocimiento creado se convierte en parte de un comportamiento organizacional y procesos para la solución de problemas, asimismo es más importante que otros dos procesos porque el conocimiento que es creado y compartido no tiene importancia hasta que se aplica (Shujahat et al., 2019, p.444).

Por ello, al aplicar los conocimientos, las organizaciones encuentran nuevos procesos que pueden mejorar en gran magnitud su proceder, lo cual les permite producir productos de alta calidad, con una cantidad mínima de recursos, y que puede ser en beneficio del medio ambiente y de la organización (Abbas & Sagsan, 2019, p.615); para tal efecto, se requiere utilizar elementos tecnológicos, con la finalidad de potenciar los conocimientos (Areed et al., 2021, p.152); a favor de generar nuevos productos, mejorar los servicios, las prácticas organizacionales y perfeccionar los procesos de cada área de la empresa, lo cual origina la obtención de la ventaja competitiva sostenida para la empresa (Ode & Ayavoo, 2019, p.1; Ouriques et al., 2019, p.349); por otro lado, la aplicación del conocimiento también llamado implementación o utilización que se ha compartido a través del intercambio que se da mediante la donación y la recopilación entre las unidades que elaboran en la organización (Shujabat et al., 2019, p.445).

### **III. METODOLOGÍA**

En el capítulo III, se realizó el tipo de investigación, protocolo y registro, criterio de elegibilidad, fuentes de información, búsqueda de información, selección de los estudios, proceso de extracción de datos, lista de datos; los cuales nos han llevado a obtener información necesaria para la validación del tema a investigar.

#### **3.1. Tipo y enfoque de investigación**

El trabajo de investigación partió a través de un proceso de búsqueda de artículos científicos que permite obtener conocimiento mediante la información de estudios, ello nos ha permitido buscar el tema específico de la gestión del conocimiento como herramienta de innovación en las empresas, siguiendo la metodología de tipo revisión sistemática. Las revisiones sistemáticas son rigurosa se caracteriza por describir el proceso de elaboración de una investigación, de manera clara, concisa y transparente, por lo cual, se basa en recolectar, seleccionar, evaluar críticamente la evidencia además cuenta con tres categorías: revisión sistemática cuantitativa, cualitativa y mixto (Prieto & Rumbo, 2018, p.389); asimismo, las revisiones sistemáticas responden a las preguntas donde la diferencia se encuentra originalmente en los estudios primarios que serán incluidos y evaluados (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva, 2018, p.184).

El investigador cualitativo informa con objetividad y claridad los métodos para la interpretación de los hechos o fenómenos sociales en la cual recoge de manera empírica la información necesaria para la investigación, asimismo estudia, analiza y comprende dicha información a partir de otros investigadores, estos pueden incluir estudios como categorías, variables e indicadores cualitativos (Fernández, 2017, p.6); es así, que la investigación cualitativa en diseños teóricos constata directamente en la literatura empírica, en ella pueden organizarse fácilmente la recolección de datos descriptivos mediante fuente de información de conocer, registrar y difundir el objeto de estudio (Prieto & Rumbo, 2018, p.390). Finalmente, el enfoque cualitativo considerando la elección de dichas fuentes indizadas es proporcionar una metodología de investigación que permita comprender los sucesos de la realidad, en la cual se observa los hechos cuyos procesos y resultados son a través de criterios, extracción o aportes brindados científicamente por los investigadores, que desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa.

### 3.2. Protocolo y registro

Para realizar una adecuada revisión sistemática es importante el proceso de protocolo para que los documentos estén correctamente registrados dando como resultado, que la búsqueda de los estudios debe ser eficiente, asimismo se utiliza los términos booleanos como *and, or, not* (Villasís, Rendón, García, Miranda & Escamilla, 2020, p.65); por otro lado, el protocolo establece quienes participaran en la revisión en la cual es importante que el autor sea cuidadoso (Linares et al., 2018, p.501). Es por ello, que se realizó la búsqueda de artículos en las distintas bases de datos, para obtener información acerca del tema a tratar en la investigación, con el fin de seleccionar exhaustivamente los artículos convenientes; en la tabla dos, se puede observar las bases de datos utilizadas, tanto como Scopus, Scielo, ProQuest, Dialnet y Emerald insight, además del número de artículos que nos dio como resultado cada una de las bases de datos y las palabras clave que se utilizaron para encontrar fácilmente los documentos.

*Tabla 2*

#### *Cadena de búsqueda utilizando las palabras claves para filtrar la información*

Base de datos	Resultados	Búsqueda de palabras clave y otros filtros aplicados
Scopus	5, 487	TÍTULO (conocimiento Y gestión E innovación) Y (LIMITADO A (AÑO PUB, 2021) O LIMITADO A (AÑO PUB, 2020) O LIMITADO A (AÑO PUUB, 2019) O LIMITADO A (AÑO PUB, 2018) O LIMITADO A (AÑO PUB, 2017) O LIMITADO A (AÑO PUB, 2016) O LIMITADO A (AÑO PUB, 2015) O LIMITADO A (AÑO PUB, 2014) Y LIMITADO A (TIPO DE DOCUMENTO, "artículo")) Y (LIMITADO A (LENGUAJE, "Ingles"))
Scielo	394	("gestión del conocimiento e innovación") o ("GC") y ("administración de conocimiento e innovación") y ("gestión de la información e innovación") and ("aplicación del conocimiento e innovación") y ("enseñanza organizacional e innovación") o ("aprendizaje organizacional e innovación") and ("Capital humano e innovación") y ("la creación de conocimiento e innovación") y ("entrenamiento académico") y (protocolo y registro). Límites aplicados en la base de datos: Todas las bases de datos consultadas; Limitado por: Fecha: De 2014 a 2021, Incluir patentes, Incluir citas. Tipo de documento: Artículo. Lenguaje: ingles.
ProQuest	271	("gestión del conocimiento") o ("administrar la inteligencia") y ("GC") e ("innovación") y ("gestión del conocimiento e innovación") o ("organización del conocimiento e innovación") y ("aplicación del conocimiento") y ("creación del conocimiento") y ("capital humano") o ("mano de obra") o ("recursos humanos") y ("gestión de información") y ("emplear conocimiento") y ("aprendizaje organizacional) Límites aplicados en la base de datos: Todas las bases de datos consultadas; Limitado por: Fecha: De 2014 a 2021, Incluir patentes, Incluir citas. Tipo de documento: Artículo. Lenguaje: ingles.
Dialnet	245	("gestión del conocimiento e innovación en las compañías") y ("realizar conocimiento e innovación") y ("aprendizaje organizacional e innovación") y ("Capital humano e innovación") y ("aplicación de conocimiento e innovación") y ("instrucción académica") Límites aplicados en la base de datos: Todas las bases de datos consultadas; Limitado por: Fecha: De 2014 a 2020, Incluir patentes, Incluir citas. Tipo de documento: Artículo. Lenguaje: ingles.
Emerald insight	1,325	("gestión del conocimiento") o ("capacidad organizacional") y ("GC") y ("innovación") y ("gestión del conocimiento e innovación") o ("organización del conocimiento e innovación") y ("aplicación del conocimiento") y ("creación del conocimiento") y ("capital humano") o ("capital intelectual") o ("mano de obra") y ("administrar la información") o ("organizar la información") o ("ordenar la información") y ("aprendizaje organizacional") Acceso limitado: Solo abrir el acceso; Limitado por: Fecha: De 2014 a 2020. Tipo de documento: Artículo.

### 3.3. Criterios de elegibilidad

Se deben realizar ciertos criterios de elegibilidad, según el enfoque y el tipo de estudio; por ello, se debe dar a conocer los procesos de búsqueda que se tuvieron en cuenta para la realización de la investigación, como los repositorios donde se seleccionaron los artículos *a priori*, utilizando múltiples términos para referirse al mismo tema, con la finalidad de conseguir la mayor cantidad de artículos probablemente seleccionados (Moreno et al., 2018, p.185); asimismo, se eligen las palabras clave o términos como estrategia para utilizar en los buscadores (Pardal & Pardal, 2020, p.157). Teniendo en cuenta lo anterior, se deben realizar ciertos criterios para elegir los artículos pertinentes para la investigación, se pusieron estándares como: el idioma en inglés y español; y que hayan sido publicados en los años desde 2017 - 2020 o 2021, para corroborar su calidad se establecieron artículos indizados que contaran con registro DOI; en la tabla se observaron las palabras claves, con las que se realizó la búsqueda para la investigación.

Tabla 3

#### *Lista de palabras clave de búsqueda*

Conocimiento	Knowledge Management	Recursos humanos	Collaborative innovation
Innovación	Knowledge Creation	Administrar la información	Firm performance
Gestión del conocimiento	Innovation	Capital intelectual	Knowledge of the organization
información	Knowledge creativity	Instrucción académica	Knowledge worker
Capital humano	Innovation Performance	Entrenamiento académico	Collaborative work
Organización de la	organizational learning	Aprendizaje organizacional	Knowledge sharing
información			
Creatividad organizacional	organizational innovation	Gestión de competencias	Knowledge-worker productivity
Ingeniería de software	technological capability	Proceso de desarrollo de software	outbound open innovation
		Capital humano	application of knowledge
Creación del conocimiento	Market information management capability		
Sistemas de información.	Knowledge	Aplicación del conocimiento	Knowledge management processes

### 3.4. Fuentes de Información

Para el proceso de fuentes de información se debe contar con material informativo como libros, revistas o artículos científicos, con el fin de obtener información; para ello se utilizan palabras claves en la cual se deben aplicar criterios de selectividad de manera que el investigador se enfoque en los documentos relevantes de la investigación obteniendo una información excesivamente amplia del conocimiento específico (Villasís et al, 2020, p.64); una vez obtenida la información, se deben seleccionar los artículos y, a partir de los seleccionados, se obtendrán los datos y se realizarán los análisis de la información exponiendo los resultados del trabajo

(Moreno et al., 2018, p.185). Como se describió anteriormente, las fuentes de información son aquellos documentos seleccionados que infieren en la investigación. En la tabla, se puede observar información acerca de los autores de los artículos, el código que se utilizó, el año y el título de cada artículo en español. (anexo 1)

### 3.5. Búsqueda

Para realizar una búsqueda fiable, se deben realizar criterios que cumplen las características de elegibilidad o criterios de selección, estos criterios son los de exclusión que son los que van a delimitar a la población elegible; en cuanto los criterios de inclusión son las características particulares que debe tener un sujeto u objeto de estudio que se hallan establecido para que sea parte de la investigación (Pardal & Pardal, 2020, p.157); es por ello que los términos de búsqueda de criterios de inclusión y exclusión son definidos a priori en el protocolo de la revisión sistemática evitando el uso de muy diversos términos (Linares et al., 2018, p.502). En la tabla se detalla los criterios de búsqueda, la cual incluye los artículos totales buscados por las variables, pero solo fueron seleccionados aquellos que estudiaran las variables en el sector empresarial.

Tabla 4

#### *Filtración de resultados y revisión manual de los artículos más relevantes*

Fuente	Original	Semi - automático		Comprobación Manual	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Abstracto
Scopus	5 487 artículos	4 834 artículos	653 artículos	645 artículos	36 artículos
Emerald insight	1 325 artículos	1169 artículos	156 artículos	150 artículos	18 artículos
Scielo	394 artículos	341 artículos	53 artículos	49 artículos	9 artículos
ProQuest	271 artículos	230 artículos	37 artículos	34 artículos	7 artículos
Dialnet	245 artículos	217 artículos	28 artículos	26 artículos	5 artículos
<b>Total</b>	<b>7 722 artículos</b>	<b>6 791 artículos</b>	<b>927 artículos</b>	<b>904 artículos</b>	<b>75 artículos</b>

### 3.6. Selección de estudios

Son aquellos artículos que se incluyen en el análisis, se hace una búsqueda de listas de referencias para detectar estudios relevantes que fueron capturados en la búsqueda de bases de datos (Fernández, King & Enríquez. 2020, p.90); es decir es el número total de estudios obtenidos de la búsqueda, eliminando artículos que no van con la investigación (Fernández, Zafra, Goicochea, Peralta & Taype, 2019, p.159). Se procedió a realizar una selección rigurosa de los artículos más relevantes y que se destaquen para la discusión del estudio, separando los artículos que presentan sesgos en la información, para lograr que se llegue a un enfoque



claro con las variables, en la tabla se observa los nombres de los autores, el año y los títulos de los artículos en español. (anexo 2)

### **3.7. Proceso de extracción de datos**

La revisión sistemática incluye un diagrama de flujo que muestra el número de estudios de cada etapa en el proceso de selección; la importancia de la extracción de datos se resume de manera gráfica en el proceso de selección de los estudios, desde el inicio con el número de resultados obtenidos (Oliván, Cuenca & Avilés, 2018, p.12); una vez se han seleccionado aquellos estudios que conformarán el sustrato de la revisión sistemática, los revisores deben crear en primer lugar una base de datos que sirva de soporte para la recogida de datos relevantes para el estudio (Linares, et al., 2018, p.503), para el proceso de extracción de datos, se realizó un flujograma donde se ven los procedimientos desde la etapa inicial hasta el proceso manual, abarcando como criterio de búsqueda las variables en estudio y teniendo en cuenta la extracción de sesgo.

Siguiendo con ello, en la etapa inicial, se realizó la búsqueda de artículos científicos en las cinco principales bibliotecas digitales, como Scopus, Scielo, ProQuest, Dialnet, Emerald insight; donde se encontraron aproximadamente 7,722 artículos, de todos los años hasta el 2021 y con las 2 variables; en la etapa semi automática, se realizaron la exclusión o inclusión de artículos, usando ciertos criterios que se nos dieron para la realización del estudio, se deben eliminar los artículos duplicados, los artículos que no tienen la información necesaria para la realización del estudio, o los artículos que no se encuentran dentro del rango de cinco años, desde el 2017 al 2021, en cambio, se deben verificar los documentos potencialmente relevantes, quedando un total de 904.

Y por último, nos encontramos con el proceso manual, donde en el primer filtro, el número de artículos potencialmente relevantes y únicos, por su información fueron setenta y cinco, de los cuales se realizó el resumen de cada uno de ellos, sin embargo, al realizar el segundo filtro, dando lectura al contenido de cada uno de los artículos, se encontraron cincuenta y tres artículos relevantes para la codificación y su intervención dentro del estudio por la información que contenían, además, siguiendo con el proceso, en el tercer y último filtro, los artículos finalmente seleccionados para su intervención dentro de la discusión fueron veinte y ocho, los cuales fueron relevantes para el estudio.

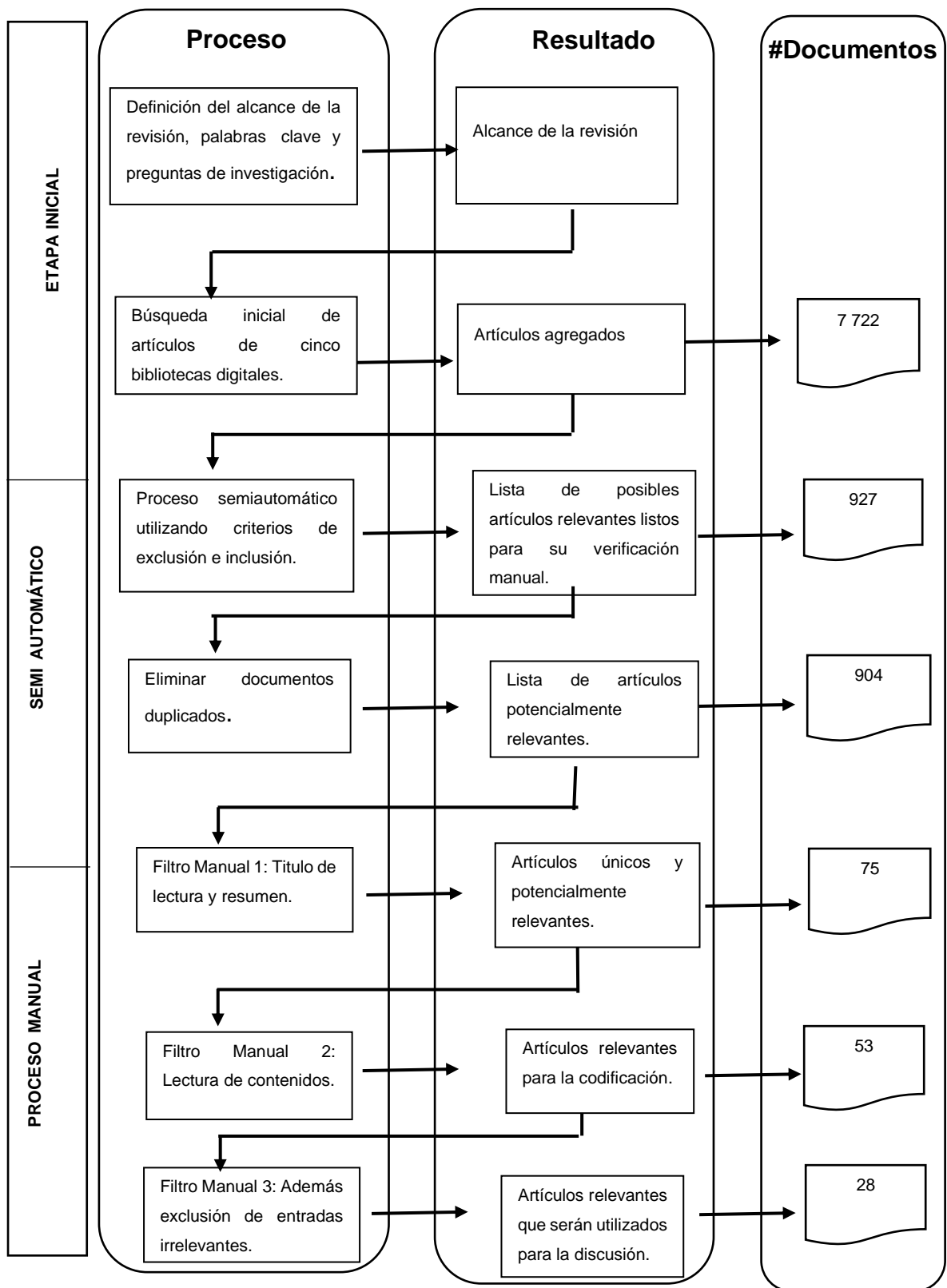


Figura 1. Pasos de la extracción de datos.

### 3.8. Lista de datos

Constituyen un grupo de datos precisos detallados para la identificación de una fuente documental impresa de la cual obtienen información del tema (Quispe, Hinojosa, Miranda & Sedano, 2021, p.96); Además, se seleccionaron las revisiones según el autor que cumplen los criterios de información afiliados a algún departamento o unidad de documentación bibliográfica (Olivan et al., 2018, p.3). Se procedió a definir la variable con las dimensiones utilizando al autor que mejor describiera con el propósito de dar a conocer la idea principal en el proyecto de investigación.

Tabla 5

#### *Conceptos de la variable gestión de conocimiento y las dimensiones del estudio*

<b>Factores</b>	<b>Explicación</b>
Gestión del conocimiento	La gestión del conocimiento está claramente definida para crear y descubrir el conocimiento, hacerlo concreto, y luego transferirlo y reutilizarlo (Adegbite et al., 2020, p.9); por ello, el conocimiento es cada vez más relevante en las organizaciones, para fomentar el logro de los objetivos (Natalicchio et al., 2017, p.3); además, se destaca la capacidad de producir un óptimo desarrollo en la innovación y generar ventajas competitivas sostenibles (Calvo, 2018, p.158).
Creación del conocimiento	La creación de conocimiento desarrolla y transmite el conocimiento creado por las personas, para luego enlazarlo a la organización (Brix, 2017, p.116); por otro lado, sino se promueve el intercambio de conocimientos, la organización se expone a que el conocimiento adquirido se pierda (Antunes & Pinheiro, 2020, p. 141); y ha sido evaluado en tres clasificaciones, como procesos que evalúan las etapas de producción del conocimiento innovador, luego el volumen que mide los productos a través de conceptos novedosos y por último, el resultado final de la generación que se centra en procesos de valor agregado (Grimsdottir & Edvardsson, 2018, p. 3)
Aplicación de conocimiento	La aplicación de los conocimientos hace referencia al uso eficiente del almacenamiento y recuperación de datos, donde se permita el acceso factible al conocimiento, en beneficio a los colaboradores (Adegbite et al., 2020, p.7); asimismo, es una de las maneras de perfeccionar la toma de decisiones aprovechando el conocimiento existente, documentos, bases de datos, etc (Bashir & Farooq, 2019, p. 369); y se manifiesta que el conocimiento creado y compartido, no tiene importancia hasta que sea aplicado en las organizaciones (Shujahat et al., 2019, p. 444).
Gestión de información	Gestión de información orientada a la toma de decisiones: comprende la función estratégica de las tecnologías de la información y sus consecuencias en las funciones gerenciales y el desempeño organizacional. (Rodríguez, 2021, p.156); por ello, se requieren seguir ciertos elementos como recopilación y transferencia de información, intercambio y creación de conocimientos, uso y almacenamiento de información (Kansakoski, 2017, p. 4); además de la obtención de información adecuada, mediante bases de datos, documentos, políticas, procedimientos, conocimientos y experiencias (Breznik, 2018, p.142).
Aprendizaje organizacional	Los procesos de aprendizaje fomentan la interacción y el intercambio entre los miembros del equipo de la empresa e influir en su capacidad para adquirir, compartir y utilizar colectivamente sus conocimientos o ideas adquiridos mediante la experiencia (El-Awad et al., 2017, p.397); y sucede desde la interacción personal, la experiencia de diferentes personas o la memoria organizacional (Areed et al., 2021, p. 148); además, tiene la capacidad para actuar frente a los cambios de su entorno, de tal forma que a partir de la identificación de los errores puedan corregirlos, empleando para ello nuevas estrategias, con el propósito de contribuir a la innovación y desarrollo organizacional. (Angulo, 2017, p. 60).
Capital humano	El capital humano es considerado un factor esencial en el crecimiento económico de la empresa, debido a que se define como el conjunto de capacidades que un individuo ha adquirido con el paso del tiempo, en las capacitaciones y experiencia laboral (Ogundari & Awokuse, 2018, p.131); por otro lado, el conjunto de saberes e información de los colaboradores reunidos dentro de la organización generan valor a los productos y/o servicios, produciendo una ventaja competitiva (Jordão & Novas, 2017, p.669); además, es considerado como un recurso intangible que está basado en el conocimiento, lo cual ayuda mantener y lograr la competitividad (Cabrilo & Dahms, 2018, p.622).

### **3.9. Aspectos éticos**

Las revisiones sistemáticas se caracterizan por describir el proceso de elaboración de una investigación, de manera clara, concisa y transparente (Moreno et al., 2018, p.184); asimismo los protocolos de revisión sistemática, por lo general, están en determinadas organizaciones como las Colaboraciones Cochrane y Campbell, así como del Joanna Briggs Institute, el objetivo es mejorar la calidad de los aspectos éticos en la revisión sistemática, en la cual se presenta un esquema comenzando con el título, resumen, planteamiento de problema, justificación y los resultados seguido a los aspectos metodológicos (Droppelmann, 2018, p.105). Referente a este punto, la revisión sistemática de la literatura realizada acepta la total responsabilidad al efectuar el estudio con principios éticos; veracidad, responsabilidad y transparencia, de esta forma salvaguarda la autenticidad de la investigación apoyado con la ayuda del turnitin en la cual permite ver el porcentaje de similitud del documento con otros archivos de información.

#### IV. RESULTADOS

En el capítulo IV, se realizó la selección de los artículos incluidos en la investigación según el año de su publicación y también por cuartil, esto se puede observar en las tablas ocho y nueve. Además, se realizó una matriz de categorización, donde se muestra cada categoría según los autores; todo ello ha llevado a obtener información de una forma más concisa y práctica.

##### **Matriz de selección de estudios de la variable por año.**

La selección de estudio se realizó en base a los títulos de la información identificando los artículos potencialmente elegibles (Moreno et al., 2018, p.3); además, los datos se evaluaron bajo criterios de exclusión obteniendo el riesgo de sesgo de los estudios, cómo se resumieron en los resultados (Fernández et al., 2019, p.159). Por ello, en la tabla seis se presentan los artículos más representativos sobre la gestión de conocimiento como herramienta de innovación en las empresas, por consiguiente, se muestran los artículos, de acuerdo a la fecha de su publicación, desde el 2017 hasta el 2021, los cuales debieron estar indizados tanto en *Miar* como en *Scimago Journals Rank*; esto se hizo a través de los nombres de las revistas; por otro lado, es de suma importancia contar con una diversidad de artículos, ya que de esta manera la investigación realizada tiene más relevancia

Tabla 6

##### *Publicaciones por revista desde el 2017 al 2021*

N°	Revista	2017	2018	2019	2020	2021	Total
1	Management Science Letters		1				1
2	VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems				1		1
3	International Journal of innovation management					1	1
4	International Journal of innovation science			1			1
5	Revista Publicando	2					2
6	Computational and Mathematical Organization Theory			1			1
7	Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications					1	1
8	Revista Espacios	1					1
9	Journal of Cleaner Production	1		1			2
10	Revista Virtual Universidad Católica Del Norte			1			1
11	Ciencias de la Información		1				1
12	Journal of Global Entrepreneurship Research			1			1
13	Tendencias		1				1
14	NILE Journal of Business and Economics				1		1
15	Journal of Business Research					1	1
16	Informes Psicológicos	1					1
17	Información Tecnológica		1				1
18	Scandinavian Journal of Management	1					1
19	The learning Organization		1				1
20	Journal of Innovation & Knowledge			1			1
21	Journal of knowledge management	1	2				3
22	Interdisciplinary Journal of Information, knowledge and management					1	1
23	Revista Cubana de Educación Superior					1	1
24	Journal of Engineering, Design and Technology			1			1
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>28</b>
<b>%</b>		<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>7%</b>	<b>18%</b>	<b>100</b>

### Matriz de selección de estudios de la variable por cuartil.

La selección de estudio se seguirá según los criterios que se haya establecido hacer una tabla que se asocie a los diversos artículos (Quispe et al., 2021, p.98); además, los datos se evaluaron bajo criterios de exclusión obteniendo el riesgo de sesgo de los estudios, cómo se observa en los resultados finales (Fernández et al., 2019, p.159). Con respecto a la tabla siete se hizo una relación de las revistas seleccionadas para saber en qué cuartil se encuentra cada artículo; esto se hizo mediante la plataforma Scimago Journal Rank que provee una serie de indicadores de calidad, es por ello que para consultar se debe ingresar el título o el ISSN de la revista, una vez localizada se hace click en la revista que queremos consultar y se nos muestra el índice en forma de un gráfico en la cual se muestra el ranking Q, que puede ser representado por Q1, Q2, Q3 o Q4, según cada revista.

En la tabla se puede observar, que dentro del cuartil 1 hay un total de siete artículos, esto nos indica que las revistas cuentan con una excelente trayectoria por la información que brindan, en cambio, en el cuartil 2, se observa un total de nueve artículos, los cuales nos indican que las revistas cuentan con una trayectoria media, por el contrario, en el cuartil 3, se observa un artículo, mientras que en el cuartil cuatro, se observan once artículos, esto nos indica que los artículos son recientes y tienen información actual.

Tabla 7

#### Relación de los journals de cada artículo

N°	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
1	Management Science Letters		1			1
2	VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems		1			1
3	International Journal of innovation management		1			1
4	International Journal of innovation science		1			1
5	Revista Publicando				2	2
6	Computational and Mathematical Organization Theory			1		1
7	Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications				1	1
8	Revista Espacios				1	1
9	Journal of Cleaner Production	2				2
10	Revista Virtual Universidad Católica Del Norte				1	1
11	Ciencias de la Información				1	1
12	Journal of Global Entrepreneurship Research				1	1
13	Tendencias				1	1
14	NILE Journal of Business and Economics				1	1
15	Journal of Business Research	1				1
16	Informes Psicológicos				1	1
17	Información Tecnológica		1			1
18	Scandinavian Journal of Management		1			1
19	The learning Organization		1			1
20	Journal of Innovation & Knowledge	1				1
21	Journal of knowledge management	3				3
22	Interdisciplinary Journal of Information, knowledge and management		1			1
23	Revista Cubana de Educación Superior				1	1
24	Journal of Engineering, Design and Technology		1			1
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>28</b>
<b>%</b>		<b>25%</b>	<b>32%</b>	<b>4%</b>	<b>39%</b>	<b>100</b>

### **Matriz de categorías seleccionadas para desarrollar.**

Los estudios acceden a categorizar los diversos tipos, métodos e instrumentos que los autores emplean para reunir datos según la variable, exponiendo así las diferentes investigaciones que se enfocan en la problemática actual, en la cual la recopilación de los datos presenta una comparación entre ellos (Barros y Turpo, 2017, p.13); es por ello, que los estudios acceden a diferenciar y categorizar explícitamente las diferentes metodologías de revisión sistemática, ayudando a reducir sesgos (Prieto & Rumbo, 2018, p.392). En la matriz de la categorización fueron utilizados los artículos que contengan las dos variables, tanto gestión del conocimiento como innovación, para obtener los enfoques y las categorías de acuerdo a cada autor.

Esto se hizo a través de la matriz de rejilla, donde se tomaron en cuenta, la referencia del artículo indizado, el nombre de la revista, la base de datos, la metodología, la muestra, los hallazgos o conclusiones, las recomendaciones, limitaciones del estudio o la pertinencia; y por último, la lectura de cada artículo, lo cual, proporciono las categorías; para que luego sean estratificados, de acuerdo a los criterios mencionados por cada artículo, de esta manera, se realizó la discusión de los artículos.

De acuerdo a todo lo mencionado anteriormente, se puede observar en la tabla ocho, la estratificación de los cuatro enfoques, empresarial, actual, estratégico y emprendedor; en el enfoque empresarial, se observaron tres categorías, de las cuales se destacan, las condiciones de la gestión del conocimiento, las prácticas de la gestión del conocimiento y las etapas; en cambio, en el enfoque actual, se observaron cuatro categorías, de las cuales se destacan, el conocimiento administrativo, la innovación abierta y sus tipos, modelo de negocio y la transformación digital; con respecto, al enfoque estratégico, se observaron cinco categorías, de las cuales se destacan, el capital intelectual, la innovación organizacional, el aprendizaje organizacional, la creación del conocimiento y el proceso del conocimiento; y como ultimo enfoque, tenemos al emprendedor, donde se observaron tres categorías, de las cuales se destacan, la capacidad de innovación, clases del conocimiento y el balanced scorecard, todo ello se realizó en función a la información recaudada de los autores para la discusión.

Tabla 8

*Matriz de categorización de la gestión del conocimiento*

<b>Criterio de comparación</b>	<b>Categoría 1</b>	<b>Categoría 2</b>	<b>Categoría 3</b>	<b>Categoría 4</b>	<b>Categoría 5</b>
<b>Enfoque empresarial</b>	<p><b>Condiciones</b> (Acosta et al., 2021)</p> <p><b>Desempeño empresarial</b> (Acosta et al., 2020)</p> <p><b>Compromiso individual</b> (Butt et al., 2019)</p>	<p><b>Prácticas</b> (Ode &amp; Ayavoo, 2019)</p> <p><b>Comprensión y creación</b> (Dang &amp; Le-Hoai, 2019)</p> <p><b>Liderazgo</b> (Sadeghi &amp; Rad, 2018)</p> <p><b>Conocimiento</b> (Ing-Long &amp; Hu, 2018)</p>	<p><b>Etapas de la gestión de conocimiento</b> (Triana et al., 2021)</p> <p><b>Autonomía, creatividad e innovación</b> (Adegbite et al., 2020)</p> <p><b>Innovación organizacional.</b> (Butt et al., 2019; Ode &amp; Ayavoo, 2019; Sadeghi &amp; Rad, 2018)</p>		
<b>Enfoque actual</b>	<p><b>Conocimiento administrativo</b> (Bashir &amp; Farooq, 2019; González et al., 2019; Lopes et al., 2017)</p>	<p><b>Innovación abierta.</b> (González et al., 2019; Lopes et al., 2017)</p> <p><b>Innovación abierta entrante</b> (Natalicchio et al., 2017)</p> <p><b>Innovación abierta acoplado</b> (Natalicchio et al., 2017)</p> <p><b>Innovación abierta saliente</b> (Natalicchio et al., 2017)</p>	<p><b>Modelo de negocio</b> (Di Vaio et al., 2021; Bashir &amp; Farooq, 2019)</p>	<p><b>Transformación digital</b> (Di Vaio et al., 2021)</p>	
<b>Enfoque estratégico</b>	<p><b>Capital intelectual</b> (Cabrilo &amp; Dahms, 2018; León &amp; Macheno, 2017)</p> <p><b>Competencias</b> (Echeverri et al., 2018)</p>	<p><b>Innovación Organizacional</b> (Areed et al., 2021)</p> <p><b>Procesos innovadores</b> (Da Silva et al., 2018)</p>	<p><b>Aprendizaje organizacional</b> (Areed et al., 2021; Echeverri et al., 2018; Brix, 2017)</p>	<p><b>Creación de conocimiento</b> (Echeverri et al., 2018; Brix, 2017)</p>	<p><b>Procesos del conocimiento.</b> (Areed et al., 2021)</p> <p><b>Conocimiento y desempeño</b> (Cabrilo &amp; Dahms, 2018)</p>
<b>Enfoque emprendedor</b>	<p><b>Capacidad de innovación</b> (Purwanto et al., 2021)</p> <p><b>Creación de conocimiento</b> (Hussain et al., 2019; Calvo, 2018)</p> <p><b>Gestión por competencias</b> (Angulo, 2017)</p> <p><b>Oportunidades de innovación</b> (Castillo et al., 2017)</p>	<p><b>Clases de conocimiento</b> (Purwanto et al., 2021)</p> <p><b>Dimensiones</b> (Abbas &amp; Sağsan, 2019)</p> <p><b>Modelos</b> (Chatterjee et al., 2018; Angulo, 2017)</p>	<p><b>Balanced scorecard</b> (Jiménez et al., 2017)</p>		



## V. DISCUSIÓN

En el capítulo V, se realizó la discusión de los artículos de acuerdo a la matriz de categorización, en donde se visualizan cuatro enfoques, empresarial, actual, estratégico y emprendedor, a través de los enfoques, se establecieron diferentes categorías, las cuales han sido contrarrestadas, de acuerdo a la información establecida por los diferentes autores.

**Objetivo 1: Revisar la literatura existente en revisiones sistemáticas y actualizar la clasificación de los enfoques de la gestión de conocimiento en el marco de la innovación.**

El procedimiento de la gestión del conocimiento conlleva al estudio de artículos científicos que dirigen su interés en cómo llevar a cabo esta herramienta de innovación en las empresas. En consecuencia, se ha demostrado que las empresas deben aprovechar la gestión del conocimiento para generar innovaciones significativas (Di Vaio et al., 2021); entre las innovaciones significativas se encuentran; innovar en productos y procesos o servicios, toma de decisiones efectivas y generar un impacto positivo con el medio ambiente (Sadeghi & Rad, 2018); sin embargo, para ello se requieren ciertas capacidades o procesos, tales como; crear, adquirir, convertir, difundir, aplicar y reutilizar el conocimiento, estos dos últimos son complicados de lograr, sino se tiene un buen desarrollo y refinamiento en la organización (Bashir & Farooq, 2019); por ello, ha sido evidenciado que los procesos influyen en la innovación de diferentes maneras (Areed et al, 2021).

Además, el mayor inconveniente para llevar a cabo la gestión del conocimiento, se debe en transformar la conducta de los colaboradores, siendo necesaria la creación y promoción de una cultura organizacional dirigida al posicionamiento del conocimiento y de las personas que lo crean, por ello se le considera el capital más importante de la organización (Angulo, 2017); además, se debe fomentar un clima organizacional, donde se reconozcan las competencias, habilidades y logros de los colaboradores (Echeverri et al., 2018); debido a esto, se le debe poner mayor atención al capital intelectual, visualizándolo como un recurso para producir valor y efectuar un mayor desempeño en la empresa, debido a que, el capital intelectual, es un recurso estático que no se desarrolla en el vacío y se encuentra fuera del contexto de gestión (Cabrilo & Dahms, 2018); por ello, la

gestión del conocimiento, se debe centrar en otorgar autonomía al colaborador para que manifieste una conducta innovadora y creativa (Adegbite et al., 2020).

Sin embargo, el conocimiento no solo se genera del colaborador, sino también, existe otro recurso importante, que al tenerlo en cuenta, en base a sus ideas o aportes puede facilitar el uso de las capacidades de innovación, además de identificar oportunidades en mercados emergentes y mejorar la creación conjunta para generar valor a los productos y/o procesos, se trata del conocimiento del consumidor o cliente (Purwanto et al., 2021); con respecto a la creación conjunta, la innovación abierta, también es un factor clave para perfeccionar el desarrollo de los bienes o servicios, ya que interviene al compartir e intercambiar conocimientos entre organizaciones, dando como resultado, el aprovechamiento de los saberes para optimizar y establecer nuevos procesos en las empresas (Natalicchio et al, 2017).

De acuerdo a todo lo mencionado anteriormente, la literatura señala que la gestión del conocimiento se encuentra enfocada en el ámbito empresarial, digital, emprendedor y estratégico de acuerdo al número de artículos analizados. Todo ello contribuye con la organización a hacer frente a la competencia, mediante el proceso y aprovechamiento óptimo de los recursos y capacidades disponibles (Acosta et al., 2020).

**OBJETIVO 1a: Identificar la clasificación actualizada sobre la gestión del conocimiento en el enfoque empresarial del marco de la innovación.**

Los diferentes constructos podrían favorecer sustancialmente en el ámbito empresarial, por ello se debe empezar a analizar cuáles son los recursos que ayudan a las empresas a medir la capacidad de innovación, a partir de un diagnóstico riguroso, estas capacidades generan recursos, así como la incorporación de nuevos conocimientos para integrar, construir y reconfigurar, a través de los procesos de exploración, explotación y ambidestreza organizacional. Luego se debe examinar cuál de estas condiciones están aptas para apoyar a la gestión del conocimiento, en la que se incluye que se debe mejorar las condiciones internas (entorno interno, estructura flexible, tecnología de la información y comunicaciones y el propósito estratégico) y controlar las condiciones externas (entorno competitivo); sin embargo, el entorno interno no tiene un aporte significativo en la capacidad de innovación (Acosta et al., 2021).

Pero, no solo basta con las condiciones de la gestión del conocimiento, ni con la capacidad de innovación, sino que también se requiere de un tercer constructo, que consiste en evaluar y medir el desempeño de la empresa en base a indicadores, como el desempeño no económico que se encuentra a cargo de la satisfacción de los clientes y el aumento de la satisfacción de los miembros de la organización; y el desempeño económico, que se encuentra a cargo del crecimiento de las ventas, la rentabilidad y la mejora de los costos de producción en la organización (Acosta et al., 2020). No obstante a esto, se han aprobado otros constructos más, los cuales han sido ignorados por los demás autores, por ello se ha encontrado la propuesta de que el compromiso individual hacen que el trabajador cree, comparte y utilice el conocimiento que mejora la toma de decisiones para realizar tareas innovadoras de manera eficiente y oportuna (Butt et al., 2019).

También, las prácticas de la gestión del conocimiento, tienen la capacidad de mejorar el rendimiento de la innovación, esto se pudo evidenciar a través de los hallazgos obtenidos en este estudio, que confirman que el punto focal de la gestión del conocimiento es la aplicación, ya que hace que el conocimiento sea más activo y relevante para la creación de valor empresarial respondiendo a los diferentes tipos de conocimiento que están disponibles dentro de una organización y ayude al uso del conocimiento que ha sido creado y compartido (Ode & Ayavoo, 2019); por ende, hay que tener en cuenta que los tipos se pueden dividir en conocimiento explícito, el cual se expresa en lenguajes formales, por ejemplo, ecuaciones, manuales y textos; y conocimiento tácito, que no se expresa en lenguajes formales, por ejemplo, creencias, costumbres y valores; lo cual nos da como resultado, la creación de nuevos conocimientos, que es importante para que las organizaciones sobrevivan en entornos competitivos (Dang & Le-Hoai, 2019).

Sin embargo, estudios previos han identificado que el liderazgo, basado en el conocimiento ayuda al estímulo del capital intelectual a través de la gestión, ya que mejoran el desempeño organizacional en todas los niveles de la organización, asimismo han enfatizado la falta de apoyo del liderazgo, dejando un vacío en el capital intelectual, ocasionando problemas, por ello, algunas áreas han fracasado, también mencionan que los gerentes dependen de la adquisición de conocimiento, por sus habilidades en los sistemas de información, que facilitan la transferencia de

los datos a otras partes de la organización, de acuerdo con su prioridad, en términos de velocidad, calidad de innovación y desempeño operativo (Sadeghi & Rad, 2018); de acuerdo a lo mencionado anteriormente, se manifiesta que las empresas deben considerar el conocimiento externo, en cooperación con proveedores, clientes y otras fuentes, así como el conocimiento interno, con propias actividades de investigación y desarrollo, para llevar nuevas ideas al mercado, esto es porque las empresas buscan avanzar en sus nuevos conocimientos para una mejor competencia en el mercado global (Ing-Long & Hu, 2018).

El propósito de la empresa es implementar nuevos productos basados en el conocimiento, es por ello que se requiere que el producto sea novedoso, lo cual hace referencia a la creación del conocimiento (Butt et al., 2019); por otra parte, la aplicación del conocimiento, es un factor fundamental para el desarrollo de nuevos productos, siempre y cuando el conocimiento se gestione de manera efectiva, según la capacidad innovadora de una empresa, para seguir siendo competitivas (Ode & Ayavoo, 2019); para ello, se deben tomar decisiones, a través de la creación, adquisición, utilización, recombinación y socialización del conocimiento, donde se desempeña un papel importante en el capital humano; y la tecnológica de información, lo cuales logran una mayor efectividad en las organizaciones (Triana et al., 2021); es así, que se deben tomar en cuenta las plataformas digitales, dirigidas a la generación de innovación (Sadeghi & Rad, 2018).

También, se considera que los trabajadores de la organización deben desempeñar un papel vital, porque son ellos los que implementan ideas en dirección a la innovación, no obstante a esto, para contribuir con la creatividad del individuo, se requiere de su experiencia y de sus habilidades, las cuales deben ir acompañadas de la motivación intrínseca, para producir un comportamiento altamente creativo y dejar de lado el sistema de recompensa, que pone demasiado énfasis a la motivación extrínseca, disminuyendo el impulso interno para el individuo (Adegbite et al., 2020).

**OBJETIVO 1b: Examinar la clasificación actualizada sobre la gestión del conocimiento en el enfoque actual del marco de la innovación.**

El conocimiento administrativo se relaciona con reconocer y aprovechar el conocimiento grupal, que se obtiene de la organización, con el objetivo de poder generar la competitividad empresarial, además nos indica que para conseguirlo se

debe seguir una serie de procesos, como la adquisición, conversión, difusión, aplicación y reutilización del conocimiento en la empresa (Bashir & Farooq, 2019); por otra parte, el conocimiento está orientado a una creencia individual que incrementa la habilidad de la persona, con la finalidad de que se tomen medidas eficaces de acción (Lopes et al., 2017); entonces, se puede deducir que el aprovechamiento de las ideas, saberes, pensamientos y conocimientos que traen consigo los trabajadores del exterior, así como también los adquiridos dentro de la empresa, mejoran la habilidad para solucionar los conflictos, además de contribuir a la sostenibilidad organizacional posicionándola como una de sus ventajas competitivas, lo cual se convierte en algo favorable para la organización (González et al., 2019).

Por otra parte, la innovación no solo se trata del proceso de establecer nuevas tecnologías, o simplemente, innovar; sino que surge de las dificultades que atraviesan las organizaciones, y requieren una salida en base a sus propios esfuerzos y conocimientos (Lopes et al., 2017); con respecto a la innovación abierta, se plantea como un proceso, donde los gerentes analizan las circunstancias, los recursos, las técnicas, las metas y la manera de enlazarse a otras organizaciones, para incorporar conocimientos recientes y experiencias dentro de la organización; por ello, se ha transformado en una estrategia para hacer un buen uso del saber y del saber hacer de los compradores externos o internos, logrando así implantar una estrategia ligada al conocimiento basada en la tecnología de información y comunicaciones, los miembros de la organización y la gerencia, con la finalidad de perfeccionar el desarrollo de bienes y/o servicios (González et al., 2019).

Cabe destacar, que se ha identificado diferentes procesos de innovación abierta, como la innovación abierta entrante, que se caracteriza porque los conocimientos provienen de contextos externos, con el propósito de renovar y complementar el conocimiento de las organizaciones e incrementar la capacidad de innovación, sin embargo, al no ser evaluado correctamente el conocimiento externo, trae consigo dos síndromes, tales como: el síndrome no inventado, que manifiesta una actitud negativa de parte de los colaboradores hacia el conocimiento externo, y por otro lado, el síndrome de compra, que manifiesta una actitud positiva hacia el conocimiento externo, que hace que las organizaciones reaccionen de una

manera despreocupada hacia el valor económico del conocimiento externo, para dar solución a ello, se debe evaluar correctamente el conocimiento externo en base a la retroalimentación otorgada por actores internos y externos, así como de los colaboradores y todos los miembros de la organización, además de acrecentar el conocimiento en todos los niveles de la organización.

Del mismo modo, se encuentra la innovación abierta saliente, donde el conocimiento se realiza desde el interior hacia el exterior, en este proceso también se observaron dos síndromes que pueden ocasionar fallas estratégicas con el dominio del conocimiento interno; el solo usado aquí, que se interpreta como el temor a negociar el conocimiento por perder los rendimientos posteriores al desarrollo de conocimiento, y por otro lado, el síndrome vendido, que se interpreta como una actitud positiva para aprovechar el conocimiento externo; para evitarlo, se debe tener en cuenta, comparar los costos de oportunidad de vender el conocimiento contra comercializarlo directamente.

También, se observa la innovación abierta acoplada, que indica la agrupación de conocimientos por distintas empresas con el objetivo de innovar, sin embargo, esto puede ser difícil, ya que el conocimiento es compartido y dirigido por organizaciones con diferentes saberes, culturas y estructuras, por ello es de suma importancia que se lleve un control, para evitar el surgimiento de dos problemas, como el síndrome archivo todo almacenado aquí, que se refiere a la retención de los conocimientos por parte de los socios y no son compartidos a los colaboradores, o el síndrome relacionados, que no utilizar el conocimiento retenido por los socios, perdiendo así la oportunidad de emplearlos y aprender de ello; para evitar estos síndromes, se debe gestionar el conocimiento de manera dinámica, dando énfasis a la capacidad relativa (Natalicchio et al., 2017).

En cambio, la innovación del modelo de negocio hace referencia a la lógica, documentación, información y evidencia que garantiza una propuesta de valor para el consumidor y una estructura factible de ingresos y costos para la organización de acuerdo a la propuesta de valor, por ello se le interpreta como *la lógica empresarial*, para obtenerlo, se requieren distintos elementos como de propuesta, creación y captura de valor en la empresa, sin embargo, si uno de estos elementos cambia no afecta en la innovación de modelo de negocio (Bashir & Farooq, 2019, p. 370); por otro lado, la lógica empresarial reconoce implícitamente las cualidades

de digitalización que deben ser aprovechadas, tanto en la relación con los clientes o consumidores y los socios comerciales (Di Vaio et al., 2021).

Además, se debe adecuar el desarrollo de transformación digital, lo cual solicita una capacidad dinámica de parte de las organizaciones, de manera que se puedan reinventar y reestructurar los recursos, para ello se debe generar un intercambio con los segmentos de usuarios, donde proporcionen la accesible difusión e intercambio recíproco de conocimientos, rompiendo la manera tradicional y apoyando la ejecución de las plataformas digitales interactivas, sin la necesidad de desaprovechar de tener el control de los procesos y sus retornos, es así como, las nuevas tecnologías influyen significativamente en el desempeño de la innovación (Di Vaio et al., 2021).

**OBJETIVO 1c: Describir la clasificación actualizada de la gestión del conocimiento en el enfoque estratégico del marco de la innovación.**

Por otra parte, la gestión del conocimiento se dirige fundamentalmente en sistemas y actividades centrados en el conocimiento; para ello se necesita manejar el capital intelectual, de forma efectiva y eficiente, con el objetivo de crear valor en los procesos de la empresa (Cabrilo & Dahms, 2018); para lograrlo, se requiere conocer que el capital intelectual, es un recurso que le corresponde a la organización y a sus trabajadores, el cual debe ser aprovechado para alcanzar una ventaja competitiva; para que esto se lleve a cabo, las empresas deben realizar actividades orientadas al dominio de este recurso y de las capacidades intangibles que se obtienen del capital intelectual, los cuales surgen de los procesos que se efectúan en la empresa (León & Macheno, 2017).

Por esa razón, se debe centrar la mayor atención en los colaboradores, de manera, que se les otorgue una retribución por las ideas novedosas que surgen como un soporte a su creatividad e imaginación, esto hace referencia a la motivación intrínseca, la cual sobresale sobre la motivación extrínseca, que hace referencia a retribuciones monetarias, todo ello sirve para que los procesos de retribución y feedback fomenten un clima organizacional, donde se valoren las habilidades, destrezas, capacidades, competencias, conocimientos y metas o logros de los colaboradores, dándoles así una mayor autonomía laboral, ofreciéndoles además, una línea de carrera dentro de la organización (Echeverri et al., 2018).

Por otra parte, la innovación se crea enfocada en el futuro, y se pone en funcionamiento para atender a una determinada demanda, de acuerdo al producto, proceso o método, el cual debe ser absolutamente nuevo o significativamente mejorado, una vez puesto en funcionamiento se pueden ver reflejados ciertos beneficios, tales como: financieros, económicos, ambientales, etc; esto será a favor de los clientes a los cuales es destinado el producto o servicio (Da Silva, Pomim & de Carvalho, 2018); en definitiva, la importancia de la innovación radica en que trae consigo la solución de problemas, además de adaptarse a los cambios, acrecentar la internalización, la transformación activa del lugar del trabajo o el entorno laboral, desafiar a la competencia y realizar modificaciones según las preferencias o gustos de los consumidores (Areed et al., 2021).

Otra característica clave para el entorno competitivo vigente es la capacidad que tienen las empresas para aprender, a través de actividades como formación, preparación y capacitación, en las cuales se consiguen nuevos conocimientos que pueden ser empleados para una mejor toma de decisiones o ser intercambiados con diferentes personas de la empresa; por ello, es importante que dentro de la empresa se establezca una cultura organizacional, donde los colaboradores tengan una permanente búsqueda de la mejora continua y un entorno favorable para el aprendizaje (Echeverri et al., 2018); otro modo de que las personas obtengan conocimientos es a través de las relaciones personales, las experiencias de diferentes personas o la memoria organizacional; por otro lado, cuando se logra un entorno favorable para el aprendizaje, la organización logra sus metas previstas (Areed et al., 2021); sin embargo, el aprendizaje organizacional puede suceder durante momentos incesantes y no necesariamente el conocimiento creado es implementado (Brix, 2017).

Para poder crear conocimiento se requieren nuevos conocimientos, los cuales son adquiridos y desarrollados dentro de la organización, o son reemplazados por conocimientos existentes, dando como resultado su uso para la organización (Echeverri et al., 2018); el conocimiento puede estar dividido en tácito y explícito; el conocimiento explícito hace referencia a las ideas que pueden ser articuladas oralmente, y pueden estar descritas en documentos o acopladas en base de datos; y por otro lado, el conocimiento tácito hace referencia a las experiencias, opiniones y sentimientos de la persona, esto se relaciona a los



conocimientos técnicos o capacidades del individuo; para complementar esta división, se emplea el conocimiento cultural, que hace referencia a las creencias, sospechas y especulaciones, las cuales sirven para analizar la realidad, dar valor y significado a la información (Brix, 2017).

Las actividades o procesos de la gestión del conocimiento se centran en capacidades únicas basadas en conocimiento: tales como competencias y habilidades de conocimiento que son valiosos para generar activos de valor y para crear ventajas competitivas (Cabrilo & Dahms, 2018); entre estos procesos se encuentran detectar, cautivar, compartir y aplicar conocimiento; además a través de ellos se puede descubrir datos de manera eficaz y organizar información para la pronta recuperación o reutilización de los datos; la información antes citada, es un recurso fundamental en las empresas de hoy en día, ya que defiende el aprendizaje, genera crecimiento organizacional y pone en práctica a la innovación (Areed et al., 2021).

**OBJETIVO 1d: Establecer la clasificación actualizada sobre la gestión del conocimiento en el enfoque emprendedor del marco de la innovación.**

Se enfocaron en cómo solucionar los problemas o dificultades para innovar, y así generar oportunidades de negocio, desarrollar nuevos productos o actualizar los existentes, con la idea de satisfacer las necesidades del cliente (Purwanto et al., 2021); por ello, se reconoció que la creación del conocimiento, recolección, almacenamiento, difusión y la aplicación tiene un impacto positivo en la innovación para iniciar un negocio (Hussain et al., 2019); por otro lado, se asegura que el conocimiento tácito, es fundamental para el talento humano y el desarrollo de las competencias blandas (Calvo, 2018); además, establecieron que la capacidad tecnológica, flujos de conocimientos y canales de comunicación, tanto internos como externos, hacen referencia en potenciar el aprendizaje para el capital humano (Angulo, 2017); en consecuencia, el análisis responde que el aprendizaje organizacional, como el capital humano y las herramientas tecnológicas; así como la vigilancia estratégica, que plantean los emprendedores en sus negocios, promueven el desarrollo para la innovación y la obtención de la ventaja competitiva (Castillo, Velandia, Archibold & Hernández, 2017).

Asimismo, se hace énfasis que al implementar las cuatro dimensiones como; la creación, adquisición, intercambio y aplicación de la gestión del conocimiento

mejora también las innovaciones ecológicas y actividades de desarrollo sostenible, por ello, se trata de dar un énfasis a la gestión ecológica de la innovación (Abbas & Sağsan, 2019); pero, para apoyar a la transferencia del aprendizaje e intercambiar conocimientos, se necesita del conocimiento explícito y tácito (Chatterjee, Pereira y Sarkar, 2018); el conocimiento explícito, se basa en documentos, es codificable y puede ser compartido, también se puede guardar en medios digitales; en cambio, el conocimiento tácito, se basa en los pensamientos de las personas, por lo cual, es complicado de acceder y evaluar, además de que no puede transferirse o ser compartido fácilmente (Purwanto et al., 2021).

Por otro lado, para apoyar el aprendizaje, se requiere la creación y transferencia de conocimientos, los cuales son fundamentales para que el desarrollo del aprendizaje sea óptimo, asimismo, la creación de conocimientos, ha sido planteada por el modelo de internalización, el cual se basa en aprender haciendo, de manera que el conocimiento explícito sea asimilado por la persona; con respecto al modelo de combinación, se refiere a la combinación de distintos tipos del conocimiento explícito o su transferencia; en cambio, el modelo de socialización, se refiere a compartir el conocimiento tácito, cara a cara, por medio de una lluvia de ideas o el intercambio de vivencias; y por último, el modelo de externalización, que consiste en cambiar el conocimiento tácito por el explícito, de esta manera el conocimiento estará documentado y podrá servir para crear nuevos conocimientos, todo ello se encuentra influenciado por el talento humano (Chatterjee et al., 2018); como se menciona anteriormente, el modelo puede encontrarse en cualquier nivel de la organización, esto es porque son portadores del aprendizaje organizacional, que promueve el nivel individual (Angulo, 2017).

No obstante a esto, el balanced scorecard dio noción como factor clave, para la innovación en el marco emprendedor, a través de la perspectiva financiera, perspectiva del cliente, perspectiva del aprendizaje y crecimiento, y por último, la perspectiva de los procesos internos, todo ello permitiendo un apoyo adecuado para la gestión del conocimiento, en base al capital humano, que busca compartir o transmitir el conocimiento tácito otorgado por los colaboradores, para que luego se mezcle con el conocimiento explícito, que ya tiene la empresa, aumentando y dando lugar a la creación de nuevos productos (Jiménez et al., 2017).

## VI. CONCLUSIONES

1. En los artículos se investigó la gestión del conocimiento como herramienta de innovación, evidenciado empíricamente a través de cuatro enfoques; desde la perspectiva empresarial, de innovación, emprendedor y estratégico. Con respecto a la pregunta de investigación seleccionada, la revisión sistemática tuvo como objetivo revisar los modelos propuestos y actualizar la clasificación sobre el modelo de la gestión de conocimiento en el marco de la innovación con el objeto de fomentar una mayor productividad mediante el compartir conocimientos que puedan ser difundidos y transferidos.

En los hallazgos obtenidos se ha demostrado que las empresas deben aprovechar la gestión del conocimiento como una herramienta para generar innovaciones significativas en los productos y procesos o servicios para la toma de decisiones efectivas y para generar un impacto positivo con el medio ambiente (Sadeghi & Rad, 2018); sin embargo, para que esto se lleve a cabo se requieren ciertas capacidades como crear, adquirir, difundir, aplicar y reutilizar el conocimiento (Bashir & Farooq, 2019); asimismo, la gestión del conocimiento debe generar una cultura organizacional propicia para la conducta del capital intelectual (Ángulo, 2017); además, se debe generar un clima organizacional, donde se reconozcan las competencias y logros de los colaboradores (Echeverri et al., 2018); es por ello, que para la organización es un recurso importante, ya que crea valor empresarial, pero se debe tener en cuenta que el capital intelectual es un recurso intangible y se encuentra fuera del contexto de gestión (Cabrilo & Dahms, 2018).

Sin embargo, el conocimiento no solo se genera del colaborador, sino también, surge de las ideas o aportes del cliente, los cuales pueden facilitar el uso de las capacidades de innovación, además de identificar oportunidades en mercados emergentes y mejorar la creación conjunta para generar valor a los productos y/o procesos (Purwanto et al., 2021); con respecto a la creación conjunta, la innovación abierta, también es un factor clave, ya que interviene al compartir e intercambiar conocimientos entre organizaciones (Natalicchio et al, 2017).

2. Los resultados que se han obtenido de los artículos científicos, dirigidos al enfoque empresarial, nos dicen que es de gran importancia la ejecución de cinco

constructos, para llevar a cabo la gestión del conocimiento, entre ellos tenemos la capacidad de innovación, condiciones internas, como externas (Acosta et al., 2021); desempeño empresarial (Acosta et al, 2020); y por último, que ha sido ignorado por los demás autores dejando de lado el compromiso individual (Butt et al., 2019); estos constructos apoyan a que las organizaciones busquen realizar las tareas de manera innovadora, eficiente y oportuna, pero no obstante a esto también, se concluyó que muchas de las organizaciones ignoran el liderazgo, el cual ayuda al talento humano (Sadeghi & Rad, 2018).

Por otra parte, estudios confirman que, para mejorar la capacidad de innovación, es necesario implementar la aplicación del conocimiento, ya que es el punto focal de la organización para la creación del valor empresarial (Ode & Ayavoo, 2019); para ello, se debe tener en cuenta el conocimiento explícito y tácito, los cuales destacan las habilidades, conocimientos y experiencias de los colaboradores, además de las bases de datos, documentos y estructuras de la organización (Dang & Le-Hoai, 2019).

Al generar nuevos productos, se requiere como aporte a la creación del conocimiento (Butt et al., 2019); asimismo, la aplicación del conocimiento, también es un factor fundamental para el desarrollo de nuevos productos, siempre y cuando, el conocimiento se gestione de manera efectiva, si desean seguir siendo competitivos (Ode & Ayavoo, 2019); para ello, se debe tomar decisiones, a través de la creación, adquisición, utilización, recombinación y socialización del conocimiento, donde se desempeña un papel importante de los recursos humanos; y la tecnológica de informaciones logran una mayor efectividad en las organizaciones (Triana et al., 2021).

3. Por otro lado, se han obtenido resultados, dirigidos al enfoque actual, los cuales indican que los conocimientos de los colaboradores, deben ser aprovechados para su utilización en una serie de procesos, como adquisición, conversión, difusión, aplicación y reutilización de conocimientos para lograr la competitividad empresarial (Bashir & Farooq, 2019); además de solucionar los conflictos y contribuir con la sostenibilidad organizacional; sin embargo, existe otra manera para reunir conocimientos, interactuando con otras organizaciones, a través de la innovación abierta, donde los gerentes analicen las situaciones, los recursos y los métodos para integrar dichos conocimientos y hacer un buen uso de ellos

optimizando el proceso de los bienes o servicios en la empresa (González et al., 2019); para esto se desarrollaron distintos procesos de innovación abierta, como la innovación abierta entrante, saliente y acoplada, cada uno de ellos cuentan con síndromes que los asedian, los cuales deben ser detectados a tiempo para evitar el comercio del conocimiento externo y fallas en el empleo del conocimiento interno (Natalicchio et al., 2017).

En cambio, la innovación del modelo de negocio se enfoca en documentos, informes y evidencias que proporcionen una propuesta de valor orientada al consumidor, para ello se debe integrar la propuesta de valor, la creación de valor y la captura de valor dentro de la organización, aun cuando uno de ellos no se involucre en la organización no perjudica a la innovación del modelo de negocio (Bashir & Farooq, 2019); además, se debe incluir la digitalización, para obtener una relación estrecha con los clientes, y efectuar plataformas digitales interactivas para una factible transmisión de conocimientos (Di Vaio et al., 2021).

4. Desde otra perspectiva, se han obtenido resultados, dirigidos al enfoque estratégico, donde señala que el capital intelectual es el recurso más importante de la organización (Cabrilo & Dahms, 2018; León & Macheno, 2017); por ese motivo, se le debe poner mayor énfasis, ejecutando la motivación intrínseca, la cual predomina ante la motivación extrínseca, de manera que los colaboradores se sientan retribuidos y valorados dentro de la organización, otorgándoles autonomía laboral para que desarrollen su creatividad y una línea de carrera, para aprovechar este recurso, se requiere que los colaboradores reciban formación y capacitación, donde adquieran conocimientos (Echeverri et al., 2018); además de, intercambiar conocimientos con otras personas, aprender de sus experiencias y hacer frente a la memoria organizacional, para conseguir una mejor toma de decisiones y lograr las metas previstas de la organización (Areed et al., 2021).

En cuanto a la innovación, se orienta hacia el futuro y propone un nuevo modelo o un modelo mejorado en productos y procesos, que sea beneficioso para los clientes (Da Silva et al., 2018); además, conlleva a la solución de conflictos, adaptarse a los cambios, extender el mercado y desafiar a otras empresas (Areed et al., 2021); y con respecto al conocimiento, se encuentra

dividido en explícito, que se encuentra basado en documentos y tácito se encuentra basado en las experiencias de los colaboradores, además se encontró el conocimiento cultural, que se basa en las creencias (Brix, 2017); por otra parte, se requieren procesos para gestionar el conocimiento, como detectar, cautivar, compartir y aplicar conocimiento, de manera que se pueda organizar la información y llevar a cabo la innovación (Areed et al., 2021).

5. Se concluyó que la creación, recolección, almacenamiento, difusión y aplicación del conocimiento, generan un impacto positivo en la innovación para las empresas emprendedoras (Hussain et al., 2019); por otra parte, para el desarrollo del talento humano, se requiere del conocimiento tácito (Calvo, 2018); capacidad tecnológica, flujos de conocimientos, canales de comunicación, tanto internos como externos, para potenciar el aprendizaje que guie hacia la innovación (Angulo, 2017); además, para apoyar la transferencia del aprendizaje y la creación mediante los modelos de internalización, combinación, socialización y externalización, se necesita del conocimiento explícito, pero siempre y cuando haya motivación en la organización (Chatterjee et al., 2018).

Por otra parte, en los hallazgos de acuerdo a la innovación eco amigable para el medio ambiente se necesita de la creación, adquisición, intercambio y aplicación en la cual no solo se trata de enfocarse en la innovación tecnológica sino también dar énfasis a la gestión ecológica de la innovación (Abbas & Sağsan, 2019). No obstante, a esto el balanced scorecard también es un factor clave mediante las perspectivas que permite el apoyo adecuado para la gestión del conocimiento para la innovación en el marco emprendedor (Jiménez et al., 2017).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. De acuerdo a todo el análisis anterior, se recomienda poner mayor énfasis en generar y promover una cultura organizacional, donde se posicione el conocimiento, ofreciendo autonomía a los colaboradores y transformando su conducta, en dirección a la innovación y creatividad para producir valor, realizar un desarrollo óptimo en los procesos y llegar a las metas u objetivos previstos por la organización; también, se debe fomentar un clima organizacional, donde se reconozcan las competencias, habilidades y logros de los colaboradores, de manera que se pueda llevar a cabo la gestión del conocimiento, en función a sus procesos como crear, adquirir, convertir, difundir, aplicar y reutilizar el conocimiento, todo esto en beneficio a la organización, además, se debe poner atención al conocimiento que comparten los clientes y el conocimiento que se puede obtener de otras organizaciones.
2. Se recomienda dar mayor importancia al compromiso individual, porque garantiza el desempeño de la organización, mejorando la eficiencia de las tareas y la toma de decisiones mediante las etapas de la gestión del conocimiento; ya que, se indica que el compromiso del trabajador basado en el conocimiento interactúe y/o utilice elementos, con el fin de adquirir, compartir y utilizar el conocimiento para la innovación. Así también, las empresas deben poner énfasis al liderazgo, ya que es un elemento imprescindible para guiar y mejorar la conducta de los colaboradores dentro de la organización; para ello se requiere un liderazgo de tipo transformacional, debido a que el líder les permite a sus subordinados salir de su zona de confort, asimismo motiva a los colaboradores a alcanzar los objetivos empresariales, basado en resultados que se comprometan con la innovación, el progreso y creatividad de los productos, procesos y servicios.
3. Por otra parte, se recomienda aprovechar los conocimientos de los colaboradores e intercambiar conocimientos con otras organizaciones. Para realizarlo con efectividad, se debe poner hincapié a los síndromes que asedian a los tipos de innovación abierta, evitando su aparición; para ello, se debe realizar una evaluación en feedback con los colaboradores de las áreas, de las diferentes oficinas, proveedores, jefes, en fin, con cada uno de los miembros de la organización acerca del conocimiento externo; además, se deben romper las

barreras que impidan el paso del conocimiento en todas las áreas y se debe poner atención al conocimiento básico que tiene cada empresa, el cual no puede ser vendido, ya que es un recurso vital en la organización.

4. Así como también, se le debe dar un seguimiento a los colaboradores, dándoles una retribución por su conocimiento, habilidades, capacidades, experiencias vividas y lealtad hacia la empresa, a través de la motivación intrínseca o extrínseca, cualquiera de estos dos tipos de motivaciones, se debe llevar a cabo según los objetivos de la organización; además se recomienda utilizar el conocimiento explícito y tácito en beneficio a los colaboradores, para que traigan consigo nuevos sistemas o mejoras en el desarrollo de productos y/o servicios, para que se les otorgue ciertos beneficios a los clientes, tanto comodidad, como calidad y a nivel económico.
5. Se recomienda que las empresas centren su atención en el capital humano, ya que es el punto focal donde se empieza a crear, adquirir y aplicar conocimientos para alcanzar la innovación, asimismo las empresas deben explotar los conocimientos ya adquiridos por los colaboradores, que son los conocimientos tácitos; donde el colaborador desarrolla sus propias experiencias, habilidades, costumbres y valores; esto se da mediante el modelo de la conducta de la otra persona, sin embargo las empresas se basan más en los conocimientos explícitos, porque hacen que los colaboradores no exploten sus ideas y su forma de pensar, ya que ponen más atención en las estructuras, normas, bases de datos, entre otros. Pero, si se quiere llevar a cabo, un buen empleo de conocimientos para generar competitividad, se debe mostrar interés en el colaborador dándoles motivación para que generen ideas y realicen sus tareas con autonomía, con el fin de lograr los objetivos de la empresa, pero tampoco es malo emplear el conocimiento explícito, siempre y cuando sea manejado de la manera correcta, además este conocimiento se puede convertir en tácito.

Por otro lado, sería bueno que muchas empresas comiencen a generar conciencia en el desarrollo de sus productos, para el beneficio del medio ambiente y de sus clientes, porque al desarrollar nuevos productos, que utilicen material renovable o no tóxico en los procesos de producción, es el modelo que se debe seguir a favor de la comunidad y el cual, debe ser adoptado por las organizaciones, desde las más grandes hasta las más pequeñas.



6. Por ello, se les recomienda a futuras investigaciones, estudiar a profundidad la innovación abierta entrante, que se encuentra afectada por los síndromes no inventado y el síndrome de compra, para la innovación abierta saliente, lo afectan los síndromes él solo usado aquí y el síndrome vendido, y por último, la innovación abierta acoplada, que lo afectan los síndrome archivo todo almacenado aquí o el síndrome relacionado, si esto no se toma en consideración, los síndromes pueden generar problemas en los procesos de innovación abierta y no se podrán incorporar conocimientos o experiencias dentro de la organización. Por otro lado, se recomienda a las futuras investigaciones, investigar sobre los modelos de empresas eco amigables, de manera que puedan emplear sus conocimientos, a favor de enfrentar los cambios que se puedan suscitar en el mercado.

## REFERENCIAS

- Abbas, J. & Sağsan, M. (2019). Impact of knowledge management practices on green innovation and corporate sustainable development: A structural analysis. *Journal of cleaner production*, 229(1), 611–620.
- Acosta, J., Franco, J. & Tafur, A. (2021). Relationship between conditions of knowledge management and innovation capability in new technology-based firms. *International journal of innovation management*, 25(1), 1-28.
- Acosta, J., Romero, A. & Tafur, A. (2020), "Conditions of knowledge management, innovation capability and firm performance in Colombian NTBFs: A measurement scale", *VINE. Journal of information and knowledge management systems*, 51(2), 218-235.
- Adegbite, W., Okafor, E., Adedeji, O. y Akintelu, O. (2020). Managing sustainable innovation in the organization: The role of worker's Autonomy and knowledge management. *Nile journal of business and economics*, 6(14), 3-22.
- Alshanty, A.& Emeagwali, O. (2019). Market-sensing capability, knowledge creation and innovation: The moderating role of entrepreneurial-orientation. *Journal of innovation & knowledge*, 4(3), 171-178.
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes psicológicos*, 17(1), 53-70.
- Annosi, M. C., Martini, A., Brunetta, F., & Marchegiani, L. (2020). Learning in an agile setting: A multilevel research study on the evolution of organizational routines. *Journal of business research*, 110(1), 554-556.
- Antunes, H. & Pinheiro, P. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of innovation & knowledge*, 5(2), 140-149.
- Areed, S., Salloum, S. & Shaalan, K. (2021). The Role of Knowledge Management Processes for Enhancing and Supporting Innovative Organizations: A Systematic Review. *Recent advances in intelligent systems and smart applications*, 295(1), 143-161.
- Azuero, Á. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista arbitrada interdisciplinaria koinonía*, 4(8), 110-127.

- 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.
- Barros, C., & Turpo, O. (2017). La formación en el desarrollo del docente investigador: una revisión sistemática. *Revista espacios*, 38(45), 1-13.
- Barzaga, O., Vélez, H. Nevárez, V. Arroyo, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 120-130.
- Bashir, M & Farooq, R. (2019). The synergetic effect of knowledge management and business model innovation on firm competence: A systematic review. *international journal of innovation science*, 11(3), 362-387.
- Bermúdez, M., Boscan, N., Muñoz, D., Vidal, B. y Archila, C. (2017). Gestión del conocimiento en grupos de I+D: un enfoque basado en los components del capital humano. *Revista lasallista de investigación*, 14(1), 133-143.
- Bican, P., Guderian, C. & Ringbeck, A. (2017). Managing knowledge in open innovation processes: an intellectual property perspective. *Journal of knowledge management*, 21(6), 1384-1405.
- Boroujerdi, S., Hasani, K. & Delshab, V. (2019). Investigating the influence of knowledge management on organizational innovation in higher educational institutions. *Kybernetes*, 49(2), 442-459.
- Breznik, K. (2018). Knowledge management—from its inception to the innovation linkage. *Procedia-social and behavioral sciences*, 238(1), 141-148.
- Brix, J. (2017). Exploring knowledge creation processes as a source of organizational learning: A longitudinal case study of a public innovation project. *Scandinavian journal of management*, 33(2), 113–127.
- Butt, M., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M., Wang, M., Saleem, 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 and mathematical organization theory*, 25(3), 336-356.
- Cabrilo, S., & Dahms, S. (2018). How strategic knowledge management drives intellectual capital to superior innovation and market performance. *Journal of knowledge management*, 22(3), 621-648.

- Calvo, O. (2018). The knowledge management in the organizations and the regions: a review of the literature. *Tendencias*, 19(1), 140-163.
- Castaneda, D., Manrique, L. & Cuellar, S. (2018). ¿Is organizational learning being absorbed by knowledge management? A systematic review. *Journal of knowledge management*, 22(2), 299-325.
- Castillo, W. & Dorta, A. (2017). Crítica científica. Una propuesta metodológica. *Educación médica*, 18(4), 285–288.
- Castillo, A., Velandia, G. J., Archibold, W., & Hernández, P. (2017). Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector industrial en Colombia. *Revista espacios*, 38(34), 24-37.
- Chatterjee, A., Pereira, A. y Sarkar, B. (2018), "Inventario del sistema de transferencia del aprendizaje (LTSI) y creación de conocimiento en las organizaciones", *The learning organization* , 25(5), 305-319.
- Chaverri, D (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Revista de ciencias sociales*, 1(157), 185-193.
- Dang, C. & Le-Hoai, L. (2019), Relacionar los factores de creación de conocimiento con la efectividad de las organizaciones de construcción: estudio empírico, *Journal of engineering, design and technology*, 17(3), 515-536
- Da Silva, E., Pomim, M. & de Carvalho, M. (2018). La relación entre memoria organizacional y generación de innovación. *Ciencias de la información*, 49(2), 1–10.
- De la Peña, G., & Velázquez, R. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de educación superior*, 37(2), 31-44.
- Di Vaio, A., Palladino, R., Pezzi, A. y Kalisz, D. (2021). The role of digital innovation in knowledge management systems: A systematic literatura review. *Journal of business research*, 123(1), 220-231.
- Dos Santos, J., Dos Santos, J. & Do Nascimento, N. (2017). Gestión de la información en las revistas de Brasil y Argentina: un análisis de la última década. *Palabra clave (La plata)*, 7(1), 1-14.
- Droppelmann, G. (2018). La instrumentalización metodológica en la ética de la investigación. EIDON. *Revista española de bioética*, (49), 102-114.

- Echeverri, A., Lozada, N. y Arias, J. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Información tecnológica*, 29(1), 71-82.
- El-Awad, Z., Gabrielsson, J. and Politis, D. (2017). Entrepreneurial learning and innovation: The critical role of team-level learning for the evolution of innovation capabilities in technology-based ventures. *International journal of entrepreneurial behavior & research*, 23(3), 381-405.
- Espinoza, F. (2018). El problema de investigación. *Conrado*, 14(64), 22-32.
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76
- Fernández, H., King, K., & Enríquez, C. (2020). Scoping Reviews as a methodology for scientific knowledge synthesis. *Enfermería universitaria*, 17(1), 87-94.
- Fernández, J. Zafra, J., Goicochea, S., Peralta, C. & Taype, A. (2019). Aspectos básicos sobre la lectura de revisiones sistemáticas y la interpretación de meta-análisis. *Acta médica peruana*, 36(2), 157-169.
- Fernández, S. (2017). Si las piedras hablaran. Metodología cualitativa de Investigación en Ciencias Sociales. *La razón histórica: revista hispanoamericana de historia de las ideas*, 1(37), 4-30.
- González, J., González, O. Rodríguez, M. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 1(58), 116–138.
- Grijalva, P., Cornejo, G., Gómez, R., Real, K. & Fernández, A. (2019). Herramientas colaborativas para revisiones sistemáticas. *Revista Espacios*, 40(25), 9-19.
- Grimsdottir, E. & Edvardsson, I. (2018). Knowledge management, knowledge creation, and open innovation in Icelandic SMEs. *Sage open*, 8(4), 1-13.
- Hussain, I., Qurashi, A., Mujtaba, G., Waseem, M. & Iqbal, Z. (2019). Knowledge management: a roadmap for innovation in SMEs' sector of Azad Jammu & Kashmir. *Journal of global entrepreneurship research*, 9(1), 1–18.
- Ing-Long, W., & Hu, Y. (2018). Open innovation-based knowledge management implementation: A mediating role of knowledge management design. *Journal of knowledge management*, 22(8), 1736-1756.
- Jiménez, E., Lema, L. & Larrea, J. (2017). La gestión del conocimiento organizacional basado en las perspectivas del Balanced Scorecard como

- factor clave para la innovación de las PYMES. *Revista publicando*, 4(12), 640-657.
- Känsäkoski, H. (2017). Information and knowledge processes as a knowledge management framework in health care - ¿towards shared decision making? *Journal of documentation*, 73(4), 1-21.
- Kunzel, E., Oliveira, M., & Marques, C. (2018). Knowledge management process arrangements and their impact on innovation. *Business information review*, 35(1), 29-38.
- Kurniawati, A., Wiratmadja, I., Sunaryo, I. & Ari Samadhi, T. (2019). Relationship among knowledge management, innovation and performance: A systematic literature review. *2019 IEEE 6th International conference on industrial engineering and applications*, 1(1), 700-704.
- León, A., & Mancheno, M. (2017). Componentes del capital intelectual un enfoque hacia la innovación de las organizaciones. *Revista publicando*, 4(2), 302-314.
- Linares, E., Hernández, V., Domínguez, J, Fernández, S., Hevia, V., Mayor, J., Padilla, V. y Ribal, M. J. (2018). Metodología de una revisión sistemática. *Actas urológicas españolas*, 42(8), 499-506.
- Lopes, M., Scavarda, A., Hofmeister, L., Tavares, A & Vaccaro, G. (2017). An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation. *Journal of cleaner production*, 142(1), 476–488.
- Migdadi, M. (2021). Knowledge management, customer relationship management and innovation capabilities. *Journal of business & industrial marketing*, 36(1), 111-124.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186.
- Murillo, F., Martínez, C. & Belavi, G. (2017). Sugerencias para escribir un buen artículo científico en educación. *REICE. Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 15(3), 5-34.

- Natalicchio, A., Ardito, L., Savino, T. & Albino, V. (2017), "Managing knowledge assets for open innovation: a systematic literature review". *Journal of knowledge management*, 21(6), 1-34.
- Ode, E. y Ayavoo, R. (2019). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of innovation & knowledge*, 1(1), 1-9.
- Ogundari, K. & Awokuse, T. (2018). Human capital contribution to economic growth in Sub-Saharan Africa: Does health status matter more than education. *Economic analysis and policy*, 58(1), 131–140.
- Oliván, J., Cuenca, G., & Avilés, R. (2018). Las revisiones sistemáticas en Biblioteconomía y Documentación: análisis y evaluación del proceso de búsqueda. *Revista española de documentación científica*, 41(2), 1-19.
- Ouriques, R., Wnuk, K., Gorschek, T., & Svensson, R. (2019). Knowledge management strategies and processes in agile software development: a systematic literature review. *International journal of software engineering and knowledge engineering*, 29(3), 345-380.
- Pardal, J. & Pardal, B. (2020). Anotaciones para estructurar una revisión sistemática. *Revista ORL*, 11(2), 155-160.
- Pérez, R., Mercado, P., Martínez, M., Mena, E., & Partida, Á. (2018). La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como la piedra angular en la innovación tecnológica educativa. *RIDE. Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 847-870.
- Prieto, M. & Rumbo, J. (2018). La revisión sistemática: pluralidad de enfoques y metodologías. *Enfermería clínica*, 28(6), 387-393.
- Purwanto, E., Sule, E., Soemaryani, I. & Azis, Y. (2021). The roles of knowledge management and cooperation in determining company innovation capability: A literature review. *Interdisciplinary journal of information, knowledge, and management*, 16(1), 125-145.
- Quispe, A., Hinojosa, Y., Miranda, H. & Sedano, C. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista del cuerpo médico hospital nacional almanzor aguinaga asenjo*, 14(1), 94–99.

- Rodríguez, Y. (2021). Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales. *Bibliotecas. Anales de investigación*, 1(11), 150-163.
- Romero, G. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *REXE-Revista de estudios y experiencias en educación*, 17(35), 91-103.
- Ruoslahti, H. (2020). Complexity in project co-creation of knowledge for innovation. *Journal of innovation & knowledge*, 5(4), 228-235.
- Sadeghi, A. & Rad, F. (2018). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management and innovation. *Management science letters*, 8(3), 151-160.
- Shujahat, M., Sousa, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of business research*, 94(1), 442-450.
- Tapia, L., Palomino, M., Lucero, Y. & Valenzuela, R. (2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 29-35.
- Triana, Y., Díaz, M., Ferro, J. & García, R. (2021). Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación. *Revista Cubana de educación superior*, 40(1) 1-23.
- Urquiza, A., Billi, M., & Leal, T. (2017). Aplicar una distinción. Un programa sistémico-constructivista para la investigación social cualitativa. *Revista mad*, 1(37), 21-53.
- Villasís, M., Rendón, M., García, H., Miranda, M. & Escamilla, A. (2020). La revisión sistemática y el metaanálisis como herramientas de apoyo para la clínica y la investigación. *Revista alergia México*, 67(1), 62-72.
- Wiesche, M., Jurisch, M., Yetton, P. & Krcmar, H. (2017). Grounded theory methodology in information systems research. *MIS quarterly*, 41(3), 685-701.



# ANEXOS

## Anexo 1

### Revisión de artículos científicos en base de datos indexados

CÓDIGO	AUTOR	TÍTULO
A1	El-Awad, Gabriellson, & Politis (2017)	Aprendizaje emprendedor e innovación.
A2	Sadeghi & Rad (2018)	El papel del liderazgo orientado al conocimiento en la gestión del conocimiento y la innovación.
A3	Duicela et al., (2018)	Gestión del conocimiento e innovación organizacional para reactivar la cadena productiva del café robusta, Ecuador.
A4	Acosta, Fanco & Tafur (2020)	Relación entre las condiciones de gestión del conocimiento y la capacidad de innovación en nuevas empresas de base tecnológica.
A5	Mejia, Sanchez & Maldonado (2016)	La gestión del conocimiento del cliente y la innovación.
A6	Obeidat et al., (2016)	El impacto de la gestión del conocimiento en la innovación: un estudio empírico sobre empresas de consultoría jordanas.
A7	Acosta, Romero & Tafur (2021)	Condiciones de la gestión del conocimiento, la capacidad de innovación y el desempeño de las empresas en las NTBF colombianas: una escala de medición.
A8	Barbon & Fernandez (2018)	Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior
A9	Pérez et al., (2018)	La Sociedad del conocimiento y la Sociedad de la información como piedra angular de la innovación tecnológica educativa.
A10	Jiménez, Lema & Larrea (2017)	La gestión del conocimiento organizacional basado en las perspectivas del Balanced Scorecard como factor clave para la innovación de las PYMES.
A11	Kurniawati et al., (2018)	Mejora de la innovación a través de la gestión de conocimiento: una revisión sistemática de la literatura sobre hallazgos empíricos.
A12	Robayo (2016)	La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano.
A13	Kurniawati et al., (2019)	Relación entre la gestión del conocimiento, la innovación y el desempeño: una revisión sistemática de la literatura.
A14	Ing-Long & Hu (2018)	Implementación de la gestión del conocimiento basada en la innovación abierta: un papel mediador del diseño de la gestión del conocimiento.
A15	Pérez (2016)	La agenda institucionalista y la gestión del conocimiento: Especificación de un modelo de emprendimiento innovador.
A16	Medina (2015)	Innovación y gestión del conocimiento; síndromes laborales necesarios de extinguir.
A17	Bican, Guderian & Ringbeck (2017)	Gestión del conocimiento en procesos de innovación abierta: una perspectiva de propiedad intelectual.
A18	Triana et al., (2021)	Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación.
A19	Pabón (2016)	Gestión del conocimiento y políticas de innovación.
A20	Castillo et al., (2017)	Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector industrial en Colombia.
A21	Martin de Castro (2015)	La gestión del conocimiento y la innovación en los mercados industriales basados en el conocimiento y de alta tecnología: el papel de la apertura y la capacidad de absorción.
A22	Butt et al., (2019)	Compromiso de la gestión del conocimiento individual, productividad de los trabajadores del conocimiento y desempeño de la innovación en las organizaciones basadas en el conocimiento: las implicaciones para los procesos del conocimiento y los sistemas basados en el conocimiento.
A23	Sinha, Kakkar & Gupta (2015)	Aprovechar el poder de la gestión del conocimiento para la innovación.
A24	Elmorshidy (2018)	El impacto de los sistemas de la gestión del conocimiento en la innovación.
A25	Cabrilo & Dahms (2018)	Cómo la gestión del conocimiento estratégico impulsa el capital intelectual hacia una innovación superior y un desempeño en el mercado.
A26	Buenechea, Saenz & Kianto (2018)	Estrategias de gestión del conocimiento, capital intelectual y desempeño en innovación: una comparación entre empresas de alta y baja tecnología.
A27	Areed, Salloum & Shaalan (2021)	El papel de los procesos de gestión del conocimiento para mejorar y apoyar a las organizaciones innovadoras: una revisión sistemática.
A28	Bashir & Farooq (2019)	El efecto sinérgico de la gestión del conocimiento y la innovación del modelo de negocio en la competencia de la empresa: una revisión sistemática.
A29	Känsäkoski, H. (2017)	Los procesos de información y conocimiento como marco de gestión del conocimiento en el cuidado de la salud - ¿Hacia la toma de decisiones compartida?.
A30	Uslu & Cubuk (2015)	Los efectos de la gestión del conocimiento y la autoorganización en la creatividad organizacional: los roles mediadores de la innovación corporativa y la comunicación organizacional.

<b>A31</b>	Wang (2020)	Influencia de la estrategia de innovación en la ventaja competitiva y la gestión del conocimiento de las empresas portuarias costeras.
<b>A32</b>	Abbas & Sağsan (2019)	Impacto de las prácticas de gestión del conocimiento en la innovación verde y el desarrollo sostenible empresarial: un análisis estructural.
<b>A33</b>	González, González y Rodríguez (2019)	Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas.
<b>A34</b>	Da Silva, Pomim & De Carvalho (2018)	La relación entre memoria organizacional y generación de innovación.
<b>A35</b>	Mardani et al., (2018)	La relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño en innovación.
<b>A36</b>	Antunes & Pinheiro (2020)	Vinculando la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y la memoria.
<b>A37</b>	Ouriques et al., (2019)	Estrategias y procesos de gestión del conocimiento en el desarrollo de software ágil: Revisión sistemática de la literatura.
<b>A38</b>	Lopes et al., (2017)	Un análisis de la interacción entre la sostenibilidad organizacional, gestión del conocimiento e innovación abierta.
<b>A39</b>	Hussain et al., (2019)	La gestión del conocimiento: una hoja de ruta para la innovación en el sector de Las pymes de Azad Jammu & Kashmir.
<b>A40</b>	Purwanto et al., (2021)	Los papeles de la gestión del conocimiento y la cooperación para determinar la capacidad de innovación de la empresa: una revisión de la literatura.
<b>A41</b>	Natalicchio et al., (2017)	Gestión de activos de conocimiento para la innovación abierta: una revisión sistemática de la literatura
<b>A42</b>	Calvo (2018)	La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: revisión de la literatura.
<b>A43</b>	León & Macheno (2017)	Componentes del capital intelectual un enfoque hacia la innovación de las organizaciones.
<b>A44</b>	Annosi et al., (2020)	Aprender en un entorno ágil: un estudio de investigación multinivel sobre la evolución de las rutinas organizacionales.
<b>A45</b>	Centobelli, Cerchione & Esposito (2017)	Gestión del conocimiento en startups: Revisión sistemática de la literatura y agenda de investigación futura.
<b>A46</b>	Bermúdez et al., (2017)	Gestión del conocimiento en grupos de I+D: un enfoque basado en los componentes del capital humano.
<b>A47</b>	Barão et al., (2017)	Un enfoque de gestión del conocimiento para capturar redes de aprendizaje organizacional.
<b>A48</b>	Romero, G. (2018)	Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje.
<b>A49</b>	Adegbite et al., (2020)	Gestión de la innovación sostenible en la organización: el papel de la autonomía de los trabajadores y la gestión del conocimiento.
<b>A50</b>	Di Vaio et al., (2021)	El papel de la innovación digital en los sistemas de gestión del conocimiento: una revisión sistemática de la literatura.
<b>A51</b>	Kunzel, Oliveira & Marques (2018)	Arreglos de procesos de gestión del conocimiento y su impacto en la innovación.
<b>A52</b>	Shujahat et al., (2019)	Traducir el impacto de los procesos de gestión del conocimiento en innovación basada en el conocimiento: el papel descuidado y mediador de productividad del trabajador del conocimiento.
<b>A53</b>	Breznik (2018)	Gestión del conocimiento: desde sus inicios hasta el vínculo con la innovación.
<b>A54</b>	Valencia (2016)	Capacidades dinámicas, innovación de producto y aprendizaje organizacional en pymes del sector cárnico
<b>A55</b>	Angulo (2017)	Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integra
<b>A56</b>	Migdadi (2021)	Gestión del conocimiento, gestión de relaciones con los clientes y capacidades de innovación.
<b>A57</b>	Rodríguez (2021)	Gestión de Información y del Conocimiento para la toma de decisiones organizacionales.
<b>A58</b>	Dos Santos, Dos Santos, & Do Nascimento, (2017)	Gestión de la información en las revistas de Brasil y Argentina: un análisis de la última década.
<b>A59</b>	Barzaga, Vélez, Nevárez, Arroyo (2019).	Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas.
<b>A60</b>	Echeverri, Lozada, y Arias (2018)	Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional.
<b>A61</b>	Castaneda, Manrique & Cuellar (2018)	¿Se está absorbiendo el aprendizaje organizacional por la gestión del conocimiento? Una revisión sistemática.
<b>A62</b>	Boroujerdi, Hasani & Delshab (2019)	Investigar la influencia de gestión del conocimiento sobre innovación organizacional en instituciones de educación superior.
<b>A63</b>	Grimsdottir & Edvardsson (2018)	Gestión del conocimiento, creación de conocimiento e innovación abierta en las pymes islandesas.
<b>A64</b>	Ruoslahti, H. (2020)	Complejidad en proyectos de co-creación de conocimiento para la innovación.
<b>A65</b>	Alshanty, A. & Emeagwali, O. (2019)	Capacidad de detección del mercado, creación del conocimiento e innovación: el papel moderador de la orientación empresarial.
<b>A66</b>	Ogundari & Awokuse (2018)	Contribución del capital humano al crecimiento económico en África subsahariana: ¿Importa más el estado de salud que la educación?
<b>A67</b>	López, Ojeda y Ríos (2017)	La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de caso
<b>A68</b>	Estrin, Mickiewicz & Stephan (2016)	Capital humano en el emprendimiento social y comercial.

<b>A69</b>	McGuirk, Lenihan & Hart (2015)	Medir el impacto del capital humano innovador en la propensión a innovar de las pequeñas empresas.
<b>A70</b>	Scheckenberg, Truong & Mazloomi (2015)	Microfundamentos de capacidades innovadoras: el apalancamiento de tecnologías colaborativas en el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en una corporación multinacional.
<b>A71</b>	Torugsa & O'Donohue (2016)	Progreso en la investigación en innovación y gestión del conocimiento: de la innovación incremental a la transformadora.
<b>A72</b>	Brix (2017)	Explorando los procesos de creación de conocimiento como fuente de aprendizaje organizacional: un estudio de caso longitudinal de un proyecto público de innovación.
<b>A73</b>	Chatterjee, Pereira & Sarkar (2018)	Inventario del sistema de transferencia de aprendizaje (LTSI) y creación de conocimiento en las organizaciones.
<b>A74</b>	Ode & Ayavoo (2019)	El papel mediador de la aplicación del conocimiento en la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y la innovación empresarial.
<b>A75</b>	Dang & Le-Hoai (2019)	Relacionar los factores de creación de conocimiento con la efectividad de las organizaciones de construcción: estudio empírico.

---

## Anexo 2

### Artículos potencialmente relevantes para el estudio

Cód.	Autores	Título
A2	Sadeghi & Rad (2018)	El papel del liderazgo orientado al conocimiento en la gestión del conocimiento y la innovación.
A4	Acosta, Fanco & Tafur (2020)	Relación entre las condiciones de gestión del conocimiento y la capacidad de innovación en nuevas empresas de base tecnológica.
A7	Acosta, Romero & Tafur (2021)	Condiciones de la gestión del conocimiento, la capacidad de innovación y el desempeño de las empresas en las NTBF colombianas: una escala de medición.
A10	Jiménez, Lema & Larrea (2017)	La gestión del conocimiento organizacional basado en las perspectivas del Balanced Scorecard como factor clave para la innovación de las PYMES.
A14	Ing-Long & Hu (2018)	Implementación de la gestión del conocimiento basada en la innovación abierta: un papel mediador del diseño de la gestión del conocimiento.
A18	Triana et al., (2021)	Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación.
A20	Castillo et al., (2017)	Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector industrial en Colombia.
A22	Butt et al., (2019)	Compromiso de la gestión del conocimiento individual, productividad de los trabajadores del conocimiento y desempeño de la innovación en las organizaciones basadas en el conocimiento: las implicaciones para los procesos del conocimiento y los sistemas basados en el conocimiento.
A25	Cabrilo & Dahms (2018)	Como la gestión estratégica del conocimiento impulsa al capital intelectual hacia una innovación superior y un desempeño de mercado.
A27	Areed, Salloum, & Shaalan (2021)	El papel de los procesos de gestión del conocimiento para mejorar y apoyar a las organizaciones innovadoras: una revisión sistemática.
A28	Bashir & Farooq (2019)	El efecto sinérgico de la gestión del conocimiento y modelo de negocio de innovación sobre la competencia de la empresa: Una revisión sistemática.
A32	Abbas & Sağsan (2019)	Impacto de las prácticas de gestión del conocimiento en la innovación verde y el desarrollo sostenible empresarial: un análisis estructural.
A33	González, González y Rodríguez (2019)	Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas.
A34	Da Silva, Pomim & De Carvalho (2018)	La relación entre memoria organizacional y generación de innovación.
A38	Lopes et al., (2017)	Un análisis de la interacción entre la sostenibilidad organizacional, gestión del conocimiento e innovación abierta.
A39	Hussain et al., (2019)	La gestión del conocimiento: una hoja de ruta para la innovación en el sector de las pyme de Azad Jammu & Kashmir.
A40	Purwanto, Sule, Soemaryani & Azis (2021)	Los papeles de la gestión del conocimiento y la cooperación para determinar la capacidad de innovación de la empresa: una revisión de la literatura.
A41	Natalicchio et al., (2017)	Gestión de activos de conocimiento para la innovación abierta: una revisión sistemática de la literatura
A42	Calvo (2018)	La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: revisión de la literatura.
A43	León & Macheno (2017)	Componentes del capital intelectual un enfoque hacia la innovación de las organizaciones.
A49	Adegbite et al., (2020)	Gestión de la innovación sostenible en la organización: el papel de la autonomía de los trabajadores y la gestión del conocimiento.
A50	Di Vaio, Palladino, Pezzi & Kalisz (2021)	El papel de la innovación digital en los sistemas de gestión del conocimiento: una revisión sistemática de la literatura.
A55	Angulo (2017)	Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integra
A60	Echeverri, Lozada, y Arias (2018)	Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional.
A72	Brix (2017)	Explorando los procesos de creación de conocimiento como fuente de aprendizaje organizacional: un estudio de caso longitudinal de un proyecto público de innovación.
A73	Chatterjee, Pereira & Sarkar (2018)	Inventario del sistema de transferencia de aprendizaje (LTSI) y creación de conocimiento en las organizaciones.
A74	Ode & Ayavoo (2019)	El papel mediador de la aplicación del conocimiento en la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y la innovación empresarial.
A75	Dang & Le-Hoai (2019)	Relacionar los factores de creación de conocimiento con la efectividad de las organizaciones de construcción: estudio empírico.

## Anexo 3

### Tablas de hallazgos

Cod. Art.	Descripción	Enfoque empresarial		Hallazgos
		Categorías	Muestra	
A4	Acosta, J., Franco, J. & Tafur, A. (2021). Relación entre condiciones de gestión del conocimiento y capacidad de innovación en empresas de nueva tecnología. <i>International Journal of innovation management.</i> 25(1), 1-28.	Propósito estratégico  Estructura flexible  Tecnología de la información y las comunicaciones  Ambiente competitivo	La población analizada fueron las empresas colombianas de nueva tecnología.	<b>Implicancia:</b> A nivel teórico, se destaca la aplicación en las empresas tecnológicas de los dos marcos conceptuales relacionados con la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación, lo que ha permitido orientar y sustentar el objetivo de esta investigación. A nivel práctico, se presentan aportes, a partir de la relación propuesta, el contraste de hipótesis y, finalmente, la representación gráfica del modelo propuesto.  <b>Hallazgo:</b> Este estudio confirma que las condiciones de la gestión del conocimiento influyen positivamente en la gestión de la innovación, apoyando las Hipótesis 2 a 5. Con base en este resultado, se establece que la capacidad de innovación favorece una adecuada movilización de las condiciones de gestión del conocimiento donde los miembros de las empresas tecnológicas colaboran, comparten experiencias, ideas y conocimientos. Además, la capacidad de innovación refleja la capacidad de las empresas tecnológicas para generar un mayor uso de los recursos disponibles. Recursos, así como la incorporación de nuevos conocimientos para integrar, construir y reconfigurar sus competencias internas y externas. Todo ello, a través de los procesos de exploración, explotación y ambidestreza organizacional.
A7	Acosta, J., Romero, A. and Tafur, A. (2020), Condiciones de gestión del conocimiento, capacidad de innovación y desempeño de las empresas en las NTBF colombianas: una escala de medición, VINE. <i>Journal of Information and Knowledge Management Systems</i> , 51(2). 218-235.	Condiciones de la gestión del conocimiento  Capacidad de innovación  Desempeño empresarial	Personal de empresas colombianas de nuevas tecnologías.	<b>Hallazgos:</b> Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se deduce que la escala de medición creada para cada constructo (condiciones de gestión del conocimiento, capacidad de innovación y desempeño de la empresa) cumple con las propiedades psicométricas relacionadas con la confiabilidad y validez requeridas en los instrumentos de medición en ciencias sociales. y con lo reportado en otros estudios.
A74	Ode, E., & Ayavoo, R. (2019) El papel mediador de la aplicación del conocimiento en la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y la innovación empresarial. <i>Journal of Innovation &amp;</i>	Innovación empresarial  Creación  difusión	Personal de empresas de servicios en Nigeria	<b>Implicancia:</b> La investigación futura puede centrarse en prácticas específicas de gestión del conocimiento y cómo influyen en la innovación de las empresas. Por ejemplo, este estudio ha encontrado que la aplicación del conocimiento aprovecha otras prácticas para facilitar la innovación. Por lo tanto, la investigación futura puede centrarse en prácticas específicas de aplicación del conocimiento y cómo funcionan los mecanismos en la práctica.

		almacenamiento		<p><b>Hallazgo:</b> Los resultados muestran que no todas las prácticas de gestión del conocimiento contribuyen a la innovación empresarial. Por ejemplo, en esta investigación, solo la generación, el almacenamiento y la aplicación del conocimiento contribuyen a la innovación. La difusión del conocimiento contribuye indirectamente a la innovación empresarial a través de la aplicación del conocimiento. Los hallazgos obtenidos en este estudio confirman que el punto focal de la gestión del conocimiento es la aplicación del conocimiento que sea más activo y relevante para la creación de valor empresarial; apoya el papel de la aplicación del conocimiento al demostrar que la aplicación del conocimiento responde a los diferentes tipos de conocimiento que están disponibles dentro de una organización, y ayuda al uso del conocimiento que ha sido creado y compartido</p>
A2	Sadeghi, A., & Rad, F. (2018). El papel del liderazgo orientado al conocimiento en la gestión del conocimiento y la innovación. <i>Management Science Letters</i> , 8(3), 151-160. Research, 68 (2), 360–370	Conocimiento	La investigación está compuesta por 500 empleados de la gobernación de Fars en Iran. Se utilizó la gestión del conocimiento y la innovación para recopilar los datos necesarios.	<p><b>Hallazgo:</b> Sugiere que los gerentes de las organizaciones enfatizan la adquisición y producción de conocimiento. También alienta a los empleados a influir en la producción, almacenamiento y transferencia de conocimiento tácito y explícito al alentar a los empleados a documentar sus habilidades en los sistemas de información y facilitar la transferencia de información a otras partes de la organización, también a través del apoyo y el proceso de compartir conocimiento en la organización y eliminar las barreras para compartir conocimientos en la organización.</p>
A14	Ing-Long, W., & Hu, Y. (2018). Implementación de la gestión del conocimiento basada en la innovación abierta: un papel mediador del diseño de la gestión del conocimiento. <i>Journal of Knowledge Management</i> , 22(8), 1736-1756	Conocimiento interno	La población estudiada fueron los directores ejecutivos y los directores de comunicaciones de las empresas de fabricación y de servicios.	<p><b>Limitaciones:</b> Una de las limitaciones es que la tasa de respuesta fue más baja de lo deseable, a pesar de los diversos esfuerzos para mejorarlo. Otra, es que los encuestados seleccionados originalmente fueron los CEO y ejecutivos de I+D, pero como los altos directivos siempre están ocupados, algunos cuestionarios fueron completados por sus subordinados.</p> <p><b>Hallazgo:</b> Indica que las empresas pueden utilizar el conocimiento externo en cooperación con proveedores, clientes y otras fuentes, así como el conocimiento interno con propias actividades de I + D, para llevar nuevas ideas al mercado o licencias a otros socios, ya que las empresas buscan avanzar en sus nuevos conocimientos también encuentran un efecto de interacción particular entre los procesos de gestión del conocimiento externos e internos. Esto indica que el proceso de transformación continúa asociado con un mecanismo de retroalimentación del conocimiento tácito (entrada) al conocimiento explícito (salida) y viceversa.</p>
A22	Butt, M., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M., Wang, M., Saleem, M. & Shujahat, M. (2019) Compromiso individual de la gestión del conocimiento, productividad de los	Innovación	Personal de sector de tecnologías de la información en Pakistán.	<p><b>Limitaciones:</b> Este estudio no consideró los constructos de segundo orden de la participación individual en la gestión del conocimiento y la productividad del trabajador del conocimiento. Los estudios futuros deben explorar y considerar los modelos.</p>
		Compromiso o individual		

	trabajadores del conocimiento y desempeño de la innovación en organizaciones basadas en el conocimiento: las implicaciones para los procesos y sistemas basados en el conocimiento. <i>Computational and Mathematical Organization Theory</i> , 25(3), 336-356			<b>Hallazgo:</b> El sector de la tecnología de la información de Pakistán es un sector intensivo en conocimientos, especialmente por ser un sector de servicios y por implicar un gran contacto y colaboración con los clientes, por lo tanto, para realizar las tareas asignadas, los trabajadores del conocimiento necesitan la arquitectura de gestión del conocimiento. sin embargo, no tienen importancia hasta que los trabajadores del conocimiento interactúen con ellas para crear, utilizar y compartir el conocimiento para las soluciones innovadoras.
<b>A18</b>	Triana, Y., Díaz, M., Ferro, J. & García, R. (2021). Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación. <i>Revista Cubana de Educación Superior</i> , 40(1) 1-23	Creación Adquisición Utilización Recombinación Socialización	Trabajadores vinculados a las áreas de Ecovida.	<b>Hallazgo:</b> La gestión del conocimiento es un proceso complejo que desarrollan las organizaciones, donde sobresalen la creación, adquisición, utilización, recombinación y socialización del conocimiento, y donde desempeñan un papel significativo los recursos humanos y las tecnologías de información y comunicaciones; articulado con los objetivos de la organización de manera intencionada para lograr una mayor efectividad en la toma de decisiones.
<b>A75</b>	Dang, C. and Le-Hoai, L. (2019), Relacionar los factores de creación de conocimiento con la efectividad de las organizaciones de construcción: estudio empírico", <i>Journal of Engineering, Design and Technology</i> , 17(3), 515-536	Compresión y creación	Personal de organizaciones constructoras en Vietnam	<b>Hallazgo:</b> Se concluyó mejorar la implementación de la gestión del conocimiento de las organizaciones de construcción en otros países en desarrollo donde las lecciones aprendidas y / o documentos de orientación para el conocimiento como el establecimiento de bases de datos y documentos sobre proyectos ejecutados; crear un entorno favorable para comprender las habilidades profesionales y experiencia; diálogos creativos y esenciales
<b>A49</b>	Adegbite, W., Okafor, E., Adedeji, O. y Akintelu, O. (2020). Gestionar la innovación sostenible en la organización: El papel de la autonomía del trabajador y la gestión del conocimiento. <i>Nile Journal of Business &amp; Economics</i> , 6(14), 3-22	Autonomía, creatividad e innovación	Personal de empresas cerveceras en Nigeria	<b>Limitaciones:</b> Aunque este estudio ha proporcionado hasta cierto punto apoyo empírico para el impacto de los trabajadores en la autonomía y gestión del conocimiento sobre la innovación empresarial, tiene algunas limitaciones. Uno de las principales limitaciones de esta investigación es la cobertura limitada de plantas cerveceras en Nigeria debido a la política de la empresa que estipula la ubicación de la planta y el lugar donde se puede realizar el estudio. <b>Hallazgo:</b> A partir de los hallazgos del análisis cuantitativo y cualitativo resultados, es razonable decir que es posible que cuando se les da autonomía a los empleados, será creativo porque si la cultura de la organización fomenta tales comportamientos, algunas cantidades de autonomía resultaría en innovación a nivel de empresa. Del mismo modo, el conocimiento efectivo del sistema de gestión es también una condición previa necesaria para la innovación en la organización.

Cod. Art.	Descripción	Enfoque actual		Hallazgo
		Categorías	Muestra	
A28	Bashir, M & Farooq, R. (2019). El efecto sinérgico de la gestión del conocimiento y la innovación del modelo de negocio en la competencia de la empresa: una revisión sistemática. <i>International Journal of Innovation Science</i> , 11(3), 362-387.	Adquisición Aplicación Reutilización	Personal de una empresa de ingeniería de ventiladores en Sudáfrica	<b>Limitaciones:</b> Los investigadores también reconocen las limitaciones de este estudio con respecto a la búsqueda exclusiva de criterios, que pueden afectar su generalización <b>Hallazgo:</b> Se encontró que la integración de la gestión del conocimiento (adquisición, conversión, difusión, aplicación y reutilización), y la innovación del modelo de negocio (propuesta de valor, activos y capacidades, ingresos y arquitectura de costos y actores en las redes de conocimiento) conducen a una ventaja competitiva sostenible. Además, se descubrió que adquirir conocimientos productivos a partir de diversas fuentes de conocimientos es necesario para la innovación eficaz del modelo de negocio.
A38	Lopes, C., Scavarda, A., Hofmeister, L., Tavares, A & Vaccaro, G. (2017). Un análisis de la interacción entre la sostenibilidad organizacional, la gestión del conocimiento y la innovación abierta. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 142(1), 476-488	Sostenibilidad Innovación abierta	Personal de una empresa brasileña de productos de caucho	<b>Limitación:</b> Esta investigación presenta las limitaciones asociadas a un solo caso de estudio, analizadas de esta manera a medida que la empresa desarrolló sus estrategias de sustentabilidad organizacional, gestión del conocimiento e innovación abierta para desarrollar acciones de innovación sustentable. Otros estudios de investigación pueden conducir a resultados diferentes, ya que la dependencia de la ruta es clave para analizar casos organizacionales <b>Hallazgo:</b> Este estudio postula que la innovación abierta establece el flujo de información externa de la organización y se entrelaza con Sostenibilidad organizacional a través de la gestión del conocimiento, vista a través del telón de fondo de la teoría de la capacidad de absorción y la eco innovación.
A33	González, J., González, O. & Rodríguez, M. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. <i>Revista Virtual Universidad Católica Del Norte</i> , 1(58), 116-138.	Innovación abierta Ecosistema de innovación	Gerentes de las compañías de Bocoyna, en Colombia	<b>Hallazgo:</b> los resultados evidencian que la gran mayoría de organizaciones consideran que factores motivacionales y de soporte organizacional permiten desarrollar adecuadamente el uso y renovación del conocimiento; así mismo, consideran que requieren del fortalecimiento del capital relacional con sus pares empresariales y académicos, llegando a internalizar el conocimiento externo y exteriorizando el conocimiento interno Tomando como referente inicial el conocimiento de lo investigado.
A41	Natalicchio, A., Ardito, L., Savino, T. & Albino, V. (2017). Gestión de los activos de conocimiento para la innovación abierta: una revisión sistemática de la literatura. <i>Journal of Knowledge Management</i> , 21(6), 1-134.	Innovación entrante Innovación acoplada Innovación saliente	Muestra que los enfoques metodológicos utilizados en los artículos analizados son principalmente teóricos o cualitativo.	<b>Hallazgo:</b> En conclusión, la presente investigación contribuye a la literatura existente sobre innovación abierta al arrojar nueva luz sobre el papel de las prácticas de gestión del conocimiento para sustentar las entradas y salidas intencionales de conocimiento para acelerar los procesos internos de innovación.
A50	Di Vaio, A., Palladino, R., Pezzi, A. y Kalisz, DE (2021). El papel de la innovación digital en los sistemas de gestión del conocimiento: una revisión sistemática de la literatura. <i>Journal of Business</i>	Transformación digital Modelo de negocio	El análisis fue realizado acerca de artículos comerciales	<b>Limitaciones:</b> Presenta las limitaciones de un análisis teórico, el cual debe extenderse a pruebas empíricas sobre el comportamiento de las empresas, para comprender el impacto potencial de los sistemas de gestión del conocimiento a través de innovación, para lograr un modelo de negocio orientado a la sostenibilidad y ventaja competitiva sostenible.



---

Research, 123(1), 220-231.

**Hallazgo:** La transformación digital y sus herramientas proporcionan una solución estratégica integral que guía operativamente la organización. Por otro lado, los sistemas de gestión del conocimiento tiene un papel crucial para garantizar la optimización de tecnologías y recursos, desarrollando estrategias de intercambio de conocimientos disponible para todos los operadores de la empresa, y los gerentes de apoyo en su proceso de toma de decisiones, además las herramientas de innovación adoptados en sistemas de gestión del conocimiento permiten optimizar los procesos, dirigiendo la empresa hacia modelos de negocio innovadores y sostenibles para lograr mejor desempeño.

---

Cod. Art.	Descripción	Enfoque estratégico		Hallazgo
		Categorías	Muestra	
A25	Cabrilo, S., & Dahms, S. (2018). Cómo la gestión del conocimiento estratégico impulsa el capital intelectual hacia una innovación superior y un desempeño de mercado. <i>Management</i> , 22(3), 621-648.	Capital intelectual <hr/> Conocimiento y desempeño	Capital humano de las empresas	<b>Limitaciones:</b> Si bien hay una falta de estudio en las economías en transición como Serbia, creemos que más estudios de este tipo ayudarían a validar los resultados del estudio. Además, solo se centraron en las empresas más grandes de Serbia. <b>Hallazgo:</b> Se concluyó mejorar la implementación de la gestión del conocimiento de las organizaciones de construcción en otros países en desarrollo donde las lecciones aprendidas y / o documentos de orientación para el conocimiento como el establecimiento de bases de datos y documentos sobre proyectos ejecutados, entorno a las habilidades y experiencia.
A43	León, A., & Mancheno, M. (2017). Componentes del capital intelectual un enfoque hacia la innovación de las organizaciones. <i>Revista Publicando</i> , 4 (2), 302-314	Capital Humano <hr/> Capital estructural <hr/> Capital relacional	Capital humano en las organizaciones	<b>Hallazgo:</b> Concluyeron que el flujo de conocimiento es dinámico y que el capital intelectual consecuentemente va cambiar con el tiempo y por lo tanto los individuos que forman parte de las organizaciones deben ir en ese mismo sentido.
A60	Echeverri, A., Lozada, N. y Arias, J. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. <i>Información Tecnológica</i> , 29(1), 71-82.	Creación <hr/> Aprendizaje <hr/> Competencias individuales	La población analizada fueron empresas con representatividad en Colombia, de diferentes sectores de la economía.	<b>Hallazgo:</b> Se concluyó que es importante identificar como el conocimiento puede ser gestionado dentro de las organizaciones para promover la generación de ideas nuevas y útiles, reconociendo que la puesta en marcha de prácticas concretas de gestión del conocimiento fomenta el ambiente organizacional.
A27	Areed, S., Salloum, S. & Shaalan, K. (2021). El papel de los procesos de gestión del conocimiento para mejorar y apoyar a las organizaciones innovadoras: una revisión sistemática. <i>Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications</i> , 295(1), 143-161.	Procesos de gestión del conocimiento <hr/> Innovación organizacional <hr/> Aprendizaje organizacional	Personal del Sector industrial	<b>Hallazgo:</b> Se descubrió que la gestión del conocimiento estaba involucrado en todos los tipos de innovaciones: lo cual incluye la innovación arquitectónica, que implica aprender lecciones, tecnología general y usar habilidades dentro de un mercado diverso; la innovación radical, introduce un cambio de paradigma; la novedad disruptiva, incluye el desarrollo de nuevos bienes o servicios, sustituir las tecnologías actuales y adquirir una ventaja competitiva; y por último, la novedad incremental, que es la más notable, porque utiliza la tecnología disponible y aumenta el valor para los clientes.
A34	Da Silva, E., Pomim, M. & de Carvalho, M. (2018). La relación entre memoria organizacional y generación de innovación. <i>Ciencias de La Información</i> , 49(2), 1-10.	Contexto de la innovación <hr/> Subsidio de innovación	Personal de las empresas	<b>Hallazgo:</b> Concluyeron que los procesos organizacionales deben ser analizados con el fin de verificar que se producen, informaciones, creatividad y conocimientos apropiados para la memoria organizacional incluyendo los resultados de las actividades de innovación.
A72	Brix, J. (2017). Explorando los procesos de creación de conocimiento como	Aprendizaje organizacional	El análisis se realizó a través	<b>Hallazgo:</b> Se concluyó Los miembros de los equipos en proyectos de innovación pueden aprender sin sus nuevos el conocimiento alcanza una conciencia organizacional donde

---

f fuente de aprendizaje organizacional: un estudio de caso longitudinal de un proyecto público de innovación.  
*Scandinavian Journal of Management*, 33(2), 113–127

Creación

de una revisión de la literatura

se puede utilizar para la renovación (estratégica) Estos también podrían ser beneficioso para estudiar en literaturas adyacentes como el reconocimiento de oportunidades de la gestión de la innovación y diseño organizacional

---

Enfoque Emprendedor				
Cod. Art.	Descripción	Categorías	Muestra	Hallazgo
A39	Hussain, I., Qurashi, A., Mujtaba, G., Waseem, M. & Iqbal, Z. (2019). Gestión del conocimiento: una hoja de ruta para la innovación en el sector de las pymes de Azad Jammu & Kashmir. <i>Journal of Global Entrepreneurship Research</i> , 9(1), 1–18.	Creación del conocimiento Colección del conocimiento Colección de conocimiento Almacenamiento conocimiento Difusión del conocimiento Aplicación del conocimiento	Personal de las pequeñas y medianas empresas en Azad Jammu y cachemira	<b>Hallazgo:</b> Se encontró que las áreas clave dentro del modelo eran representativas de los enfoques de la gestión del conocimiento (creación, colección, organización, almacenamiento, difusión y aplicación) en el sector de las pequeñas y medianas empresas, la combinación de estos enfoques puede ayudar a aportar un mayor nivel de innovación en la organización. Por otro lado, se requiere explotar enfoques de gestión del conocimiento adicionales para explorar su papel y verificar el impacto en la innovación.
A40	Purwanto, E., Sule, E., Soemaryani, I. & Azis, Y. (2021). The roles of knowledge management and cooperation in determining company innovation capability: A literature review. <i>Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management</i> , 16(1), 125-145.	Capacidad de innovación Clases de conocimiento	El análisis se realizó a través de 62 artículos seleccionados.	<b>Hallazgo:</b> Se encontró que la gestión del conocimiento, la cooperación y la capacidad de innovación, son considerados como aspectos fundamentales, tanto internos como externos, para impulsar, generar y mejorar la innovación en las empresas. <b>Limitaciones:</b> El estudio indica que una de las limitaciones, puede ser la metodología, en cuanto a la capacidad de motor de búsqueda, ya que solo se utilizó un buscador durante el tiempo de investigación, en cambio si se hubieran utilizado otros buscadores, se hubieran encontrado resultados diferentes.
A42	Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. <i>Tendencias</i> , 19(1), 140-163	Modelo cognitivo Modelo en red Conocimiento en redes	Organizaciones de conocimiento a nivel regional	<b>Hallazgo:</b> Concluyeron que los modelos de innovación regional pueden ser un referente para la toma de decisiones en la administración pública, acerca de las acciones que se deben llevar a cabo para el desarrollo de un territorio a través del conocimiento y la innovación.
A55	Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. <i>Informes Psicológicos</i> , 17(1), 53-70.	Etapas Capital intelectual Aprendizaje Gestión por competencia	Personal de las empresas	<b>Hallazgo:</b> El conocimiento se crea a partir del aprendizaje como elemento facilitador en la promoción de una organización inteligente, destinada a desarrollar las condiciones necesarias para viabilizar no solo su generación, sino la construcción de una cultura que desarrolle las competencias individuales y colectivas, para identificar, tanto el conocimiento acumulado como el potencialmente relevante, en la consecución de la tan anhelada ventaja competitiva que requiere la sociedad actual.
A73	Chatterjee, A., Pereira, A. y Sarkar, B. (2018), Inventario del sistema de transferencia del aprendizaje (LTSI) y creación de conocimiento en las organizaciones, <i>The Learning Organization</i> , 25 (5), 305-319.	Socialización Externalización Combinación Internalización	El análisis se realizó mediante una revisión de la literatura	<b>Hallazgo:</b> El resultado de esta investigación es un marco teórico que combina Transferencia de aprendizaje System Inventory y el proceso de internalización combinada de socialización y externalización que pueden ayudar a comprender la transferencia de conocimiento en términos de interacción de conocimiento explícito y tácito y el papel de Transferencia de aprendizaje system Inventory en la amplificación del conocimiento como parte de la creación de conocimiento organizacional.
A20	Castillo, A., Velndia, G., Archibold, W. Hernandez, P.	Aprendizaje organizacional	Se encuestaron 39 gerentes seleccionados con	<b>Hallazgo:</b> Se determina que el análisis responde ante las dinámicas e interrelación existente entre cada una de las

	(2017). Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector industrial en Colombia. <i>Revista ESPACIOS</i> , 38(4), 24-36.	Capital intelectual Herramientas tecnológicas Vigilancia estratégica	muestreo aleatorio simple.	dimensiones que soportan las variables de estudio, de las cuales se destacan el aprendizaje organizacional, el capital intelectual, las herramientas tecnológicas y la vigilancia estratégica, estas se comprenden en el contexto de las pequeñas y medianas empresas examinadas, como recursos que promueven el desarrollo de actividades que propician capacidades centradas en procesos de innovación a partir de la gestión del conocimiento.
<b>A32</b>	Abbas, J. & Sağsan, M. (2019). Impacto de las prácticas de gestión del conocimiento en la innovación verde y el desarrollo sostenible empresarial: un análisis estructural. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 229(1), 611-620.	Creación de conocimiento Adquisición de conocimientos Intercambio de conocimientos Aplicación del conocimiento	La población estudiada son las empresas manufactureras y de servicios registradas en la Bolsa de Valores y Exchange Comission of Pakistan.	Limitaciones: El estudio sólo recopiló datos de gerentes inferiores, medios y superiores, y personal operativo ignorado; sin embargo, su opinión puede dar percepciones importantes. Aparte, los datos recopilados se basan en la percepción de los gerentes, que puede haber causado sesgo; aunque, el autor examinó la confiabilidad, el impacto de los sesgos no puede ser completamente descartado.
<b>A10</b>	Jiménez, E., Lema, L. & Larrea, J. (2017). La gestión del conocimiento organizacional basado en las perspectivas del Balanced Scorecard como factor clave para la innovación de las PYMES. <i>Revista Publicando</i> , 4(12), 640-657	Capital intelectual Balanced scorecard	Capital intelectual en las pequeñas y medianas empresas.	<b>Hallazgo:</b> El conocimiento en las organizaciones junto al Balanced Scorecard permiten a los miembros de una organización tener éxito a mediano y largo plazo, el conocimiento y el aprendizaje permiten crear, proponer y desarrollar nuevas ideas innovadoras a los trabajadores, mientras que el Cuadro de Mando Integral permite la alineación de los recursos de la organización y también la medición del desempeño a través de indicadores, transformando activos intangibles en resultados tangibles. Además, las perspectivas del Balance Scorecard apoyan a una adecuada gestión del capital intelectual para alcanzar innovación empresarial y lograr ventajas competitivas.

## Anexo 4

### Rejilla de la revisión sistemática

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A2	Sadeghi, A., & Rad, F. (2018). El papel del liderazgo orientado al conocimiento en la gestión del conocimiento y la innovación. <i>Management Science Letters</i> , 8(3), 151-160	Management Science Letters	Scopus Doaj	2018	Abdolreza Sadeghi	Este estudio es descriptivo / encuesta y la recolección de datos	Liderazgo basado en el conocimiento, conocimiento administrativo, desempeño de innovación	La base de esta investigación está compuesta por 500 empleados por todo el personal de la gobernanza de Fars en Iran. Se utilizó la gestión del conocimiento y la innovación para recopilar los datos necesarios.	Sugiere que los gerentes de las organizaciones enfatizan la adquisición, almacenamiento y transferencia del conocimiento también como tácito y explícito para alentar a los empleados a documentar sus habilidades en los sistemas de información y facilitar la transferencia de información a otras partes de la organización, también a través del apoyo y el proceso de compartir conocimiento en la organización y eliminar las barreras para compartir conocimientos en la organización.	se recomendó que los gerentes de las organizaciones enfatizen el conocimiento de adquisición y producción para la mejora de los empleados en la cual pueda influir en la producción, almacenamiento y transferencia de conocimiento tácito y explícito para mejorar sus habilidades	No existe limitaciones.
A4	Acosta, J., Franco, J. & Tafur, A. (2021). Relación entre condiciones de gestión del conocimiento y capacidad de innovación en empresas de nueva tecnología. <i>International Journal of innovation management</i> , 25(1), 1-28.	International Journal of Innovation management	Emerging Sources Citation Index	2021	Julio César Acosta Prado Juan Fernando Franco Navarrete Arnold Alejandro Tafur Mendoza	El tipo de estudio fue explicativo, probando un modelo teórico de la relación entre las variables.	Condiciones de gestión del conocimiento, capacidad de innovación, PLS-SEM, nuevas empresas de base tecnológica.	La población analizada fueron las empresas colombianas de nueva tecnología.	Este estudio confirma que las condiciones de la gestión del conocimiento influyen positivamente en la gestión de la innovación, apoyando las Hipótesis 2 a 5. Con base en este resultado, se establece que la capacidad de innovación favorece una adecuada movilización de las condiciones de gestión del conocimiento donde los miembros de colaborar, comparten experiencias, ideas y conocimientos.	Recursos, así como la incorporación de nuevos conocimientos para integrar, construir y reconfigurar sus competencias internas y externas. Todo ello, a través de los procesos de exploración, explotación y ambidexia organizacional	No hay limitaciones.

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A7	Acosta, J., Romero, A. and Tafur, A. (2020), "Condiciones de gestión del Acosta, J., Romero, A. and Tafur, A. (2020), "Condiciones de gestión del conocimiento, capacidad de innovación y desempeño de las empresas en las NTBF colombianas: una escala de medición", VINE <i>Journal of Information and Knowledge Management Systems</i> , 51(2), 218-235.	VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems	Scopus, Emerging Sources Citation Index	2020	Julio Cesar Acosta Prado Ana Karina Romero Severiche Arnold Alejandro Tafur Mendoza	Se realizó un estudio instrumental debido al diseño y revisión de las propiedades psicométricas de una escala.	Condiciones de gestión del conocimiento, Capacidad de innovación, Desempeño de la empresa, Escala de medición, NTBF	Personal de empresas colombianas de nuevas tecnologías.	Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se deduce que, la escala de medida creado para cada constructo: condiciones de gestión del conocimiento cumple con las propiedades psicométricas relacionadas con la confiabilidad y validez requerida en los instrumentos de medida en ciencias sociales y con lo que se informa en otros estudios	Se recomendó a futuras empresas que gestionar el conocimiento en las organizaciones implica conocer el nivel de uso de los recursos para decidir si es necesario adquirir conocimiento del exterior o generarlo internamente. Esta situación se conoce como la capacidad de obtener conocimientos que favorezcan la generación de innovación y, a su vez, desempeño de la empresa	No menciona a todos los constructos en la investigación
A10	Jiménez, E., Lema, L. & Larrea, J. (2017). La gestión del conocimiento organizacional basado en las perspectivas del Balanced Scorecard como factor clave para la innovación de las PYMES. <i>Revista Publicando</i> , 4(12), 640-657.	Revista Publicando	Dialnet	2017	Erlinda Elisabeth Jiménez Silva Luis Alfonso Lema Cerda Janeth Fernanda Larrea Altamirano	Enfoque cualitativo	Gestión del conocimiento organizacional, perspectiva del balance scorecard, innovación, PYMES	Capital intelectual en las PYMES.	El conocimiento en las organizaciones junto al Balanced Scorecard permiten a los miembros de una organización tener éxito a mediano y largo plazo; el conocimiento permite crear, proponer y desarrollar nuevas ideas innovadoras a los trabajadores, a través de indicadores mediante la innovación empresarial.	Recomendaron aplicar el cuadro de mando integral a las empresas de manera directa con las dimensiones del capital intelectual, perspectiva del cliente, perspectiva de procesos internos y perspectiva de aprendizaje organizacional.	No existe limitaciones

No.	Referencia de la fuente (artículo indexado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A14	Ing-Long, W., & Hu, Y. (2018). Implementación de la gestión del conocimiento basada en la innovación abierta: un papel mediador del diseño de la gestión del conocimiento. <i>Journal of Knowledge Management</i> , 22(8), 1736-1756.	Journal of Knowledge Management	Scopus	2018	Ing-Long Wu  Ya-Ping Hu	Se realizan encuestas para recopilar datos. Los mínimos cuadrados parciales se utilizan para el análisis.	Conocimiento administrativo	La población estudiada fueron los directores ejecutivos y los directores de comunicaciones de las empresas de fabricación y de servicios.	Indica que las empresas pueden utilizar el conocimiento externo en cooperación con proveedores, clientes y otras fuentes, así como el conocimiento interno con propias actividades de I + D, para llevar nuevas ideas al mercado o licencias a otros socios, ya que las empresas buscan avanzar en sus nuevos conocimientos.	Recomendaron a futuras investigaciones estudiar un estudio de caso longitudinalmente para comprender en profundidad el impacto del marco realizado.	Una de las limitaciones es que la tasa de respuesta fue más baja de lo deseable, a pesar de los diversos esfuerzos para mejorarlo. Otra, es que los encuestados seleccionados originalmente fueron los CEO y ejecutivos de I+D.
A20	Castillo, A., Velandia, G. J., Archibold, W., & Hernández, P. (2017). Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector industrial en Colombia. <i>Revista Espacios</i> , 38(34), 24-37..	Revista Espacios	Scopus	2017	Adalberto E. Castillo  Gabriel J. Velandia  Pedro E. Hernández  Wendell G. Archibold	Posee enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, diseño no experimental transversal.	Gestión del conocimiento, capital intelectual, aprendizaje organizacional, TIC	Se encuestaron 39 gerentes seleccionados con muestreo aleatorio simple	Se determina que el análisis responde ante las dinámicas e interrelación existente entre cada una de las dimensiones que soportan las variables de estudio, de las cuales se destacan el aprendizaje organizacional, el capital intelectual, las herramientas tecnológicas y la vigilancia estratégica, estas se comprenden en el contexto de las PYME examinadas, como recursos que promueven el desarrollo de actividades que propician capacidades centradas en procesos de innovación a partir del conocimiento.	Recomendaron efectuar estudios que correlacionen la gestión del conocimiento y la competitividad en esta clase de instituciones empresariales, debido a que la evidencia teórica pone de manifiesto la relación entre estas dos variables.	La evidencia empírica demuestra que en las pequeñas y medianas empresas, existen limitaciones con respecto a la utilización de las tecnologías de información y comunicación.



No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A18	Triana, Y., Díaz, M., Ferro, J. & García, R. (2021). Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación. <i>Revista Cubana de Educación Superior</i> , 40(1) 1-23	Revista Cubana de Educación Superior	Dialnet Scopus	2021	Yury Triana Velázquez Maidelyn Díaz Pérez Jorge Ferro Díaz Isabel García Rodríguez	Enfoque mixto	Gestión del proyecto, indicadores	Trabajadores vinculados a las áreas de Ecovida.	La gestión del conocimiento es un proceso que desarrollan las organizaciones, donde la creación, adquisición, utilización, recombinación y socialización del conocimiento desempeñan un papel significativo los recursos humanos y las tecnologías de información para lograr una mayor efectividad en la toma de decisiones.	Recomendaron implementar un procedimiento que permitió a la entidad hacer amplios y diferentes análisis a partir de la información y niveles de conocimiento identificados, lo cual favorece la toma de decisiones en las actividades de ciencia, tecnología e innovación.	Limitaciones con los resultados de la investigación.
A22	Butt, M., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M., Wang, M., Saleem, M. & Shujahat, M. (2019) Compromiso individual de la gestión del conocimiento, productividad de los trabajadores del conocimiento y desempeño de la innovación en organizaciones basadas en el conocimiento: las implicaciones para los procesos y sistemas basados en el conocimiento. <i>Computational and Mathematical Organization Theory</i> , 25(3), 336-356	Computational and Mathematical Organization Theory	Science Citation Index Expanded	2019	Muhammad Ali Butt Maria José Sousa Faisal Nawaz Minhong Wang Saddam Hussain Muhammad Saleem Sumbal Muhammad Shujahat	Tiene un enfoque cuantitativo	Compromiso individual con la gestión del conocimiento, gestión del desempeño de innovación, Productividad de los trabajadores del conocimiento	Personal de sector de tecnologías de la información en Pakistán.	El sector de la tecnología de la información de Pakistán es un sector intensivo en conocimientos, especialmente se r servicios y por implicar un gran contacto y colaboración con los clientes, por lo tanto, para realizar las tareas asignadas, los trabajadores del conocimiento necesitan interactúen para crear, utilizar y compartir el conocimiento para las soluciones innovadoras.	Recomendaron a futuras investigaciones investigar el impacto de las variables moderadoras positivas o la variable de contingencia sobre las relaciones / hipótesis del estudio como compromiso organizacional y relación con el supervisor.	Limitaciones: Este estudio no consideró los constructos de segundo orden de la participación individual en la gestión del conocimiento y la productividad del trabajador del conocimiento. Los estudios futuros deben explorar y considerar los modelos.

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A25	Cabrilo, S., & Dahms, S. (2018). Cómo la gestión del conocimiento estratégico impulsa el capital intelectual hacia una innovación superior y un desempeño en el mercado. <i>Journal of Knowledge Management; 22(3)</i> , 621-648.	Journal of knowledge management	Scopus	2018	Slađana Cabrilo	Enfoque Cualitativo	Capital estructural, capital intelectual, capital humano, gestión estratégica del conocimiento, capital relacional y desempeño de innovación.	El capital humano de las empresas	Los resultados muestran que el capital estructural y el capital relacional tienen un efecto directo en la innovación. Aunque, no hay un efecto significativo del capital humano sobre la innovación, La relación se vuelve significativa cuando es moderada por la gestión del conocimiento estratégico.	Se recomienda que el capital intelectual y la gestión del conocimiento estratégico, se tengan en cuenta simultáneamente, para reflejar con mayor precisión la realidad empírica en forma conceptual.	La falta de estudio también limita la comparabilidad de nuestros hallazgos con otros estudios. Además, si bien hay una falta generalizada de estudios en las economías en transición como Serbia, creemos que más estudios de este tipo ayudarían a validar nuestros resultados.
A27	Areed, S., Salloum, S. & Shaalan, K. (2021). El papel de los procesos de gestión del conocimiento para mejorar y apoyar a las organizaciones innovadoras: una revisión sistemática. <i>Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications</i> , 295(1), 143-161.	Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications	Springer	2021	Sufyan Areed Said A. Salloum Khaled Shaalan	Enfoque cualitativo	Gestión del conocimiento, innovación, gestión de conocimiento procesos, intercambio de conocimientos.	Personal del sector industrial	Los principales hallazgos de este estudio indican que los procesos de la gestión del conocimiento; como la creación, adquisición, intercambio y aplicación de conocimientos pueden desempeñar un papel importante en la innovación organizacional. Sin embargo, se encontró que el proceso más esencial para la innovación es el intercambio de conocimientos.	Recomendaron a futuras investigaciones, buscar explorar el efecto de los procesos de gestión del conocimiento (descubrir, capturar, compartir y aplicar conocimientos) en diferentes tipos de innovación. Así como, incluir el control de la gestión de información y la gestión de personas.	No existe limitaciones.

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A28	Bashir, M & Farooq, R. (2019). El efecto sinérgico de la gestión del conocimiento y la innovación del modelo de negocio en la competencia de la empresa: una revisión sistemática. <i>International Journal of Innovation Science</i> , 11(3), 362-387.	International Journal of Innovation Science	Emerging Sources Citation Index	2019	Makhmoor Bashir  Rayees Farooq	Enfoque cualitativo	Gestión del conocimiento, innovación del modelo de negocio, competencia empresarial.	Personal de una empresa de ingeniería de ventiladores en Sudáfrica	Se encontró que la integración de la gestión del conocimiento y la innovación del modelo de negocio conducen a una ventaja competitiva sostenible. Además, se descubrió que adquirir conocimientos productivos a partir de diversas fuentes de conocimientos es necesario para la innovación eficaz del modelo de negocio.	Se recomendó a las investigaciones futuras que deberían investigar el uso del modelo gestión del conocimiento como marco para probar y mejorar la innovación en otras empresas sudatfricanas.	La investigación se basó en un estudio de caso en una sola empresa que restringe las generalidades de los hallazgos. Esta limitación deja margen para más estudios empíricos.
A32	Abbas, J. & Sağsan, M. (2019). Impacto de las prácticas de gestión del conocimiento en la innovación verde y el desarrollo sostenible empresarial: un análisis estructural. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 229(1), 611-620	Journal of Cleaner Production	Science Citation INDEX Expanded	2019	Jawas Abbas  Mustafa Sağsan	Los datos se analizaron a través del modelado de ecuaciones estructurales	Conocimiento administrativo, sustentabilidad, innovación verde, entorno organizacional, desarrollo verde	La población estudiada son las empresas manufactureras y de servicios registradas en la Bolsa de Valores y Exchange Commission of Pakistan.	Las dimensiones de la gestión de conocimiento (creación, adquisición, intercambio y aplicación de conocimientos) indicaron un significativo impacto en la innovación verde y el desarrollo sostenible corporativo de empresas de fabricación y servicio en Pakistán.	Se recomendó a futuras investigaciones utilizar los datos de la organización, tales como informes financieros anuales; además de expandir la región del estudio, de manera que incluyan otras ciudades y países.	Las limitaciones es que los datos recopilados se basan en la percepción de los gerentes, lo que pudo haber causado sesgo.

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A33	González, J., González, O. & Rodríguez, M. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. <i>Revista Virtual Universidad Católica Del Norte</i> , 1(58), 116–138.	Revista Virtual Universidad Católica Del Norte	Emerging Sources Citation Index	2019	José Javier González Millán Miryam Teresa Rodríguez Díaz Oscar Ulises González Millán	Enfoque cualitativo	Competitividad, conocimiento, gestión, gran empresa, innovación	Gerentes de las compañías de Bocoyna, en Colombia	Concluyeron que la gestión del conocimiento es el empleo apropiado del capital intelectual, que se utiliza para generar un valor agregado de conocimientos, limitándose al manejo de la información que poseen dichas organizaciones, apoyadas de las TIC para la búsqueda de nuevas ideas	Se recomendó que las organizaciones boyacenses deben tener un área dedicada a la innovación abierta, el desarrollo y la investigación, para ello se debe invertir en dichas áreas o actividades empresariales.	Una limitación de este estudio, radica en la existencia de pocas investigaciones en Latinoamérica.
A34	Da Silva, E., Pomim, M. & Carvalho, M. (2018). La relación entre memoria organizacional y generación de innovación. <i>Ciencias de la Información</i> , 49(2), 1–10.	Ciencias de la Información	DOAJ	2018	Elaine da Silva Marta Lígia Pomim Valentim Márcia Cristina de Carvalho Pazin Vitoriano	Enfoque cualitativo	memoria organizacional; innovación; generación de innovación; gestión de información; gestión del conocimiento; gestión estratégica para la innovación	Personal de las empresas.	Concluyeron que los procesos organizacionales deben ser analizados con el fin de verificar que se producen, informaciones, creatividad y conocimientos apropiados para la memoria organizacional incluyendo los resultados de las actividades de innovación.	Se recomendó a los futuros investigadores sobre los procesos organizacionales que deben ser analizados con el fin de verificar que se producen documentos, conocimientos apropiados a la constitución de la memoria organizacional.	La limitación del estudio es que la metodología utilizada se basó del 2003 al 2015

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A38	Lopes, C., Scavarda, A., Hofmeister, L., Tavares, A & Vaccaro, G. (2017). Un análisis de la interacción entre la sostenibilidad organizacional, la gestión del conocimiento y la innovación abierta.. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 142(1), 476–488.	Journal of cleaner production	Science citation INDEX Expanded	2017	Cátia Milena Lopes Annibal Scavarda Luiz Fernando Hofmeister Antonio Márcio Tavares Thomé Guilherme Luis Roehre Vaccaro	Enfoque cualitativo	Sostenibilidad organizacional, conocimiento administrativo, innovación abierta, innovaciones sostenibles	Personal de una empresa brasileña de productos de caucho	rq1: este estudio postula que la innovación abierta establece el flujo de información externa de la organización y se entrelaza con Sostenibilidad organizacional a través de la gestión del conocimiento. vista a través del telón de fondo de la teoría de la capacidad de absorción y la eco innovación.	Recomendaron a futuros investigadores que generen nuevos mecanismos de ideas en la cual permita como integración la cadena de valor obteniendo como análisis el entorno de la organización que proporcionen estrategia de sostenibilidad como impulsó hacia las dimensiones de las innovaciones.	Esta investigación presenta las limitaciones asociadas a un solo caso de estudio, sus estrategias de sustentabilidad, organizacional, gestión del conocimiento e innovación abierta para desarrollar acciones de innovación sustentable.
A39	Hussain, I, Qurashi, A., Mujtaba, G., Waseem, M. & Iqbal. Z. (2019). Gestión del conocimiento: una hoja de ruta para la innovación en el sector de las pymes de Azad Jammu & Kashmir. <i>Journal of Global Entrepreneurship Research</i> , 9(1), 1–18.	Journal of Global Entrepreneurship Research	Springer	2019	Ifikhar Hussain Amber Qurashi Ghulam Mujtaba Muhammad Arfaq Waseem Zafar Iqbal	Enfoque cuantitativo	Pymes, Directivos, Gestión del conocimiento, Innovación, Conocimiento organizacional, creación de conocimiento, difusión del conocimiento, aplicación del conocimiento	Personal de pymes en Azad Jammu y cachemira	Se encontró que las áreas clave dentro del modelo eran representativas de los enfoques de la gestión del conocimiento en el sector de las pequeñas y medianas empresas, la combinación de estos enfoques puede ayudar a aportar un mayor nivel de innovación en la organización.	Se recomienda explorar enfoques de gestión del conocimiento adicionales para explorar su papel y verificar el impacto en la innovación.	No refiere

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A40	Purwanto, E., Sule, E., Soemaryani, I. & Azis, Y. (2021). The roles of knowledge management and cooperation in determining company innovation capability: A literature review. <i>Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management</i> , 16(1), 125-145.	Interdisciplin ary Journal of Information, Knowledge, and Management	Scopus	2021	Elan Purwanto Ernie Sule Imas Soemaryani	Posee un enfoque cualitativo.	Gestión del conocimiento, cooperación, capacidad de innovación	La población analizada fueron artículos científicos	Se encontró que la gestión del conocimiento, la cooperación y la capacidad de innovación, son considerados como aspectos fundamentales, tanto internos, como externos, para impulsar, generar y mejorar la innovación en las empresas.	Recomendaron a las empresas, utilizar la gestión del conocimiento, la cooperación y la capacidad de innovación y las dimensiones de cada variable para aprovechar la innovación que puede establecer su empresa.	El estudio indica que una de las limitaciones, puede ser la metodología, en cuanto a la capacidad de motor de búsqueda, ya que solo se utilizó un buscador durante el tiempo de investigación, en cambio si se hubieran utilizado otros buscadores, se hubieran encontrado resultados
A41	Natalicchio, A., Ardito, L., Savino, T. & Albino, V. (2017). Gestión de los activos de conocimiento para la innovación abierta: una revisión sistemática de la literatura". <i>Journal of Knowledge Management</i> , 21(6), 1-34.	Journal of Knowledge Management	Scopus		Angelo Natalicchio Lorenzo Ardito Tommaso Savino Vito Albino	Enfoque cualitativo	Innovación abierta, conocimiento administrativo, procesos de innovación abierta	Procesos de innovación abiertos, como entrantes, salientes y acoplados	Concluyeron, la presente investigación contribuye a la literatura existente sobre la innovación abierta al arrojar nueva luz sobre el papel de las prácticas de gestión del conocimiento para sustentar las entradas y salidas intencionadas para acelerar los procesos internos de innovación.	Recomendaron a futuras investigaciones a proporcionar un punto de partida relevante sobre la innovación abierta, ya que ayuda analizar el paradigma desde una lente de gestión del conocimiento.	muestra que los enfoques metodológicos utilizados en los artículos analizados son principalmente teóricos o cualitativo

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A42	Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. <i>Tendencias</i> , 19(1), 140-163.	Tendencias	DOAJ	2018	Omaira Calvo Giraldo	Enfoque cualitativo	Gestión del conocimiento, regiones, organización del conocimiento	Organizaciones de conocimiento a nivel regional	Concluyeron que los modelos de innovación regional pueden ser un referente para la toma de decisiones en la administración pública, acerca de las acciones que se deben llevar a cabo para el desarrollo de un territorio a través del conocimiento y la innovación.	Recomendó a las futuras investigaciones que, tanto a nivel empresarial como regional, la gestión de conocimiento se inclina por aspectos como la interacción humana, el desarrollo del diálogo a nivel formal e informal y la creación de redes entre las personas organizacionales.	No refiere
A43	León, A., & Mancheno, M. (2017). Componentes del capital intelectual un enfoque hacia la innovación de las organizaciones. <i>Revista Publicando</i> , 4(2), 302-314	Revista Publicando	DIALNET	2017	Amparito León Marcelo Javier Mancheno	Enfoque cualitativo	innovación, capital intelectual, gestión conocimiento	Capital humano en las organizaciones	Concluyeron que el flujo de conocimiento es dinámico y que el capital intelectual consecuentemente va cambiar con el tiempo y por lo tanto los individuos que forman parte de las organizaciones deben ir en ese mismo sentido.	Se recomendó que las empresas tienen que estar en constante actualización ya que la innovación tiene a cambiar con el tiempo.	Limitación en la estructura, no cuenta con un criterio de investigación

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A49	Adegbite, W., Okafor, E., Adedéji, O. y Akintelu, O. (2020). Gestionar la innovación sostenible en la organización: El papel de la autonomía del trabajador y la gestión del conocimiento. <i>Nile Journal of Business and Economics</i> , 6(14), 3-22.	Nile Journal of Business and Economics	ABI/INFO RM	2020	Waliu M. Adegbite Emeka E. Okafor Oluwatomi Adedéji Oluwatemi S. Akintelu	Enfoque cualitativo	Empresas cerveceras, Innovación empresarial, Gestión del conocimiento, Autonomía de los trabajadores	Personal de empresas cerveceras en Nigeria	A partir de los hallazgos del análisis cuantitativo y cualitativo, es razonable decir que la creatividad a través de la cultura de la organización fomenta tales comportamientos, para la innovación a nivel de empresa.	Se recomendó reconocer las actividades de investigación y desarrollo y la tecnología; factores organizacionales que están relacionados con la personalidad de los trabajadores, la cultura, estructuras organizacionales y las relaciones entre equipos.	Uno de las principales limitaciones de esta investigación es la cobertura limitada de plantas cerveceras en Nigeria debido a la política de la empresa que estipula la ubicación de la planta y el lugar donde se puede realizar el estudio.
A50	Di Vaio, A., Palladino, R., Pezzi, A. y Kalisz, DE (2021). El papel de la innovación digital en los sistemas de gestión del conocimiento: una revisión sistemática de la literatura. <i>Journal of Business Research</i> , 123(1), 220-231.	Journal of Business Research	Scopus	2021	Assunta Di Vaio Rosa Palladino Alberto Pezzi David E. Kalisz	Este estudio se realizó utilizando una metodología cualitativa.	Transformación digital, gestión del conocimiento, modelo de negocio, rendimiento sostenible	El análisis fue realizado acerca de artículos comerciales	Los sistemas de gestión del conocimiento tienen un papel crucial para garantizar la optimización de tecnologías y recursos, desarrollando estrategias de para todos los operadores de la empresa, y los gerentes de apoyo en su proceso de toma de decisiones.	Recomendaron a futuros investigadores extenderse a pruebas comportamiento de las empresas, para comprender el impacto del sistema de la gestión del conocimiento a través de innovación, para lograr un modelo de negocio orientado a la sostenibilidad.	Este estudio presenta las limitaciones de un análisis teórico, también debe expandirse a pruebas empíricas sobre el comportamiento de las empresas para comprender el impacto potencial de la gestión del conocimiento a través de la innovación, para lograr un modelo de negocio
A55	Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. <i>Informes Psicológicos</i> , 17(1), 53-70.	Informes Psicológicos	Academic Search Premier	2017	Angulo Rincón, Rosalba	enfoque cualitativo	Gestión del conocimiento, capacidad de aprendizaje, ventaja competitiva, capital intelectual, competencias	El personal de las empresas	La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional promueven el capital intelectual en todos los niveles de la organización mediante la gestión por competencias, configurándose un enfoque competitivo.	Se recomienda a futuras investigaciones a proporcionar, cualidades y actitudes y demás atributos estratégicos que permiten el desempeño organizacional de tal manera que sea satisfactorio en el conocimiento.	No hay limitaciones



No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A60	Echeverri, A., Lozada, N. y Arias, J. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. <i>Información Tecnológica</i> , 29(1), 71-82.	Información Tecnológica	Scopus	2018	Andrea Echeverri Nelson Lozada José Arias Pérez	En la metodología se utilizaron ecuaciones estructurales.	Conocimiento organizacional, gestión del conocimiento, creatividad organizacional, aprendizaje continuo, gestión de competencias.	La población analizada fueron empresas con representatividad en Colombia, de diferentes sectores de la economía.	Se concluyó que es importante identificar como el conocimiento puede ser gestionado dentro de las organizaciones para promover la generación de ideas nuevas y útiles, reconociendo que la puesta en marcha de prácticas concretas de gestión del conocimiento fomenta el ambiente organizacional.	Se recomienda evaluar y comprender la posición del conocimiento en las organizaciones para la puesta en marcha de prácticas de gestión de conocimiento y los resultados que pueden tener en la generación de ideas nuevas y útiles a largo plazo.	No hay limitaciones.
A72	Brix, J. (2017). Explorando los procesos de creación de conocimiento como fuente de aprendizaje organizacional: un estudio de caso longitudinal de un proyecto público de innovación. <i>Scandinavian Journal of Management</i> , 33(2), 113-127.	Scandinavian Journal of Management	Scopus	2017	Jacob Brix	Un análisis empírico artículo que explora y describe fenómenos novedosos	El análisis se realizó a través de una revisión de la literatura	Aprendizaje organizacional Creación de conocimiento Reconocimiento de oportunidades Gestión de la innovación Caso de estudio Organización de servicio público	Se concluyó que el conocimiento alcanza una conciencia organizacional donde se puede utilizar para la renovación (estratégica) Estos también podrían ser beneficioso para estudiar en literaturas adyacentes como el reconocimiento de oportunidades	Se recomendó a que se realicen más investigaciones a desarrollar o cuestionar las afirmaciones de los resultados y seguir desarrollando las proposiciones derivadas de mi trabajo empírico.	La revisión de la literatura de aprendizaje organizacional y creación de conocimiento para identificar los avances teóricos importantes que son relevantes para este estudio.

No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio
A73	Chatterjee, A., Pereira, A. y Sarkar, B. (2018), "Inventario del sistema de transferencia del aprendizaje (LTS) y creación de conocimiento en las organizaciones", <i>The Learning Organization</i> , 25(5), 305-319.	The learning Organization	Emerging Sources Citation Index	2018	Aindrila Chatterjee Arun Pereira Bijan Sarkar	Enfoque cuantitativo	El análisis se realizó mediante una revisión de la literatura	Creación de conocimiento, Transferencia de aprendizaje	Se concluye que tanto el proceso enfatiza el conocimiento explícito y tácito como la base del intercambio de conocimientos, es por ello que el resultado ayuda a comprender el conocimiento como parte de la creación organizacional.	El marco puede ser utilizado por investigadores, así como por profesionales, para estudiar y mejorar aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento.	No existe limitaciones.
A74	Ode, E., & Ayavoo, R. (2019) El papel mediador de la aplicación del conocimiento en la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y la innovación. <i>Journal of Innovation &amp; Knowledge</i> , 5(3), 210-218	Journal of Innovation & Knowledge	Scopus	2019	Egena Ode Rajenthya n Ayavoo	Modelado de ecuaciones estructurales	Personal de empresas de servicios en Nigeria	Conocimiento administrativo Almacenamiento de conocimientos Difusión del conocimiento Generación de conocimiento Innovación firme Servicios	Los hallazgos obtenidos en este estudio confirman que el punto focal de la gestión del conocimiento es la aplicación del conocimiento hace que sea más activo y relevante para la creación de valor empresarial.	Se recomendó para futuras investigaciones examinar el efecto de otras prácticas de gestión del conocimiento sobre la innovación empresarial en diferentes industrias.	Hay otras dimensiones de la gestión del conocimiento que no han sido examinadas puede ser igualmente útil para explicar la innovación de la empresa.
A75	Dang, C. and Le-Hoai, L. (2019), Relacionar los factores de creación de conocimiento con la efectividad de las organizaciones de construcción: estudio empírico", <i>Journal of Engineering, Design and Technology</i> , 17(3), 515-536	Journal of Engineering, Design and Technology	Emerging Sources Citation Index	2019	Chau Ngoc Dang Long LE-Hoai	Enfoque mixto	Personal de organizaciones constructoras en Vietnam	Organizaciones constructoras, Gestión del conocimiento, Efectividad, Industria de la construcción, Factores de creación de conocimiento	Mejorar la implementación de la gestión del conocimiento en organizaciones de construcción en otros países en desarrollo donde las lecciones aprendidas y / o documentos de orientación para el conocimiento	Se recomendó, investigar la capacidad de creación de las partes interesadas vinculadas y sus resultados, en diferentes industrias representa una importante investigación.	No existe limitaciones.

## Anexo 5

### Rejilla de revisión sistemáticas con categorización teórica

Cod.	Referencias	Categorías	
A2	Sadeghi, A., & Rad, F. (2018). El papel del liderazgo orientado al conocimiento en la gestión del conocimiento y la innovación. <i>Management Science Letters</i> , 8(3), 151-160	<b>Innovación Organizacional:</b> Se considera como una herramienta para adaptarse a los cambios y hacer cosas nuevas, mirar la innovación desde la perspectiva de términos más clásicos, como comercializar una nueva invención, un producto o una nueva tecnología (p.154)	<b>Liderazgo:</b> Juega un papel importante en la mejora del conocimiento organizacional, atrayéndolo y transfiriéndolo, organizando el conocimiento, creando insight y gestionando el conocimiento y formación (p.154)
A4	Acosta, J., Franco, J. & Tafur, A. (2021). Relación entre condiciones de gestión del conocimiento y capacidad de innovación en empresas de nueva tecnología. <i>International Journal of innovation management</i> , 25(1), 1-28.	<b>Condiciones:</b> Se materializa a partir de condiciones internas y externas, que favorecen la creación y desarrollo de la empresa, de conocimientos intensivos habilidades. Estas condiciones son los procesos o características que ayudan a la empresa a hacer frente a los competidores, a través del eficiente desarrollo y explotación de los recursos y capacidades disponibles (p.3)	
A7	Acosta, J., Romero, A. and Tafur, A. (2020), "Condiciones de gestión del conocimiento, capacidad de innovación y desempeño de las empresas en las NTBF colombianas: una escala de medición", <i>VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems</i> , 51(2). 218-235.	<b>Condiciones:</b> Se centró en el análisis de los atributos que deben tener las empresas para lograr resultados superiores, así como los procesos mediante los cuales las organizaciones adquieren, desarrollan, transfieren y explotan aquellos recursos y capacidades que parezcan más estratégicos (p. 220)	<b>Desempeño empresarial:</b> Consiste en evaluar si las condiciones de la gestión del conocimiento favorecen el desarrollo de los procesos de capacidad de innovación, y a su vez, estos constituyen una fuente de obtención de desempeño firme (p. 221)
A10	Jiménez, E., Lema, L. & Larrea, J. (2017). La gestión del conocimiento organizacional basado en las perspectivas del Balanced Scorecard como factor clave para la innovación de las PYMES. <i>Revista Publicando</i> , 4(12), 640-657.	<b>Balanced scorecard:</b> Es una herramienta de gestión que permite el direccionamiento de una organización en forma proactiva para la evaluación del desempeño en las empresas (p. 648).	
A14	Ing-Long, W., & Hu, Y. (2018). Implementación	<b>Conocimiento:</b> Es un proceso de transformación continua, asociado con un mecanismo de retroalimentación del conocimiento tácito (entrada) al conocimiento explícito (salida) y viceversa (p.1751)	

	de la gestión del conocimiento basada en la innovación abierta: un papel mediador del diseño de la gestión del conocimiento. <i>Journal of Knowledge Management</i> , 22(8), 1736-1756.					
A18	Triana, Y., Díaz, M., Ferro, J. & García, R. (2021). Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación. <i>Revista Cubana de Educación Superior</i> , 40(1) 1-23	<p style="text-align: center;"><b>Etapas de la gestión del conocimiento</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Creación:</b> Niveles de comprensión sobre la planificación, desarrollo y proyección del conocimiento</td> <td><b>Adquisición:</b> El análisis recopilado por parte de los investigadores.</td> <td><b>Utilización:</b> Es la incidencia que ha tenido esta investigación en este centro respecto a la organización de la información y el conocimiento, y sus formas de medición para su seguimiento, evaluación y control.</td> <td><b>Socialización:</b> Para socializar sus resultados ha sido en parte expuesta, o sea, mediante artículos científicos, participaciones en eventos, publicación de libros, registros de marcas, entre otras.</td> </tr> </table>	<b>Creación:</b> Niveles de comprensión sobre la planificación, desarrollo y proyección del conocimiento	<b>Adquisición:</b> El análisis recopilado por parte de los investigadores.	<b>Utilización:</b> Es la incidencia que ha tenido esta investigación en este centro respecto a la organización de la información y el conocimiento, y sus formas de medición para su seguimiento, evaluación y control.	<b>Socialización:</b> Para socializar sus resultados ha sido en parte expuesta, o sea, mediante artículos científicos, participaciones en eventos, publicación de libros, registros de marcas, entre otras.
<b>Creación:</b> Niveles de comprensión sobre la planificación, desarrollo y proyección del conocimiento	<b>Adquisición:</b> El análisis recopilado por parte de los investigadores.	<b>Utilización:</b> Es la incidencia que ha tenido esta investigación en este centro respecto a la organización de la información y el conocimiento, y sus formas de medición para su seguimiento, evaluación y control.	<b>Socialización:</b> Para socializar sus resultados ha sido en parte expuesta, o sea, mediante artículos científicos, participaciones en eventos, publicación de libros, registros de marcas, entre otras.			
A20	Castillo, A., Velandía, G. J., Archibold, W., & Hernández, P. (2017). Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector industrial en Colombia. <i>Revista Espacios</i> , 38(34), 24-37.	<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades de innovación</b></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Aprendizaje organizacional:</b> Es la capacidad organizacional de crear, dirigir y procesar información, con la finalidad esencial de generar conocimiento base para fundamentar la competitividad y sostenibilidad empresarial (p.27)</td> <td><b>Capital intelectual:</b> Se interrelaciona entre el capital humano, el capital estructural y el capital relacional, y se presenta como uno de los principales componentes para generar valor a partir del conocimiento, tecnología, procesos internos, rutinas organizacionales, y las relaciones que se entablan con los Stakeholders (p.28)</td> <td><b>Herramientas tecnológicas:</b> Los sistemas de información organizacional, están conformados por una intercepción de elementos que, de manera correlacionada, permiten la eficiente materialización del proceso decisorio a través del almacenamiento, tratamiento y direccionamiento de los datos que se generan al interior de la empresa (p. 29-30)</td> <td><b>Vigilancia estratégica:</b> Hace referencia al proceso mediante el cual los agentes directivos analizan información relacionada con el comportamiento de los factores que determinan la competitividad empresarial tales como clientes, proveedores, productos sustitutos, competidores existentes y potenciales (p.30)</td> </tr> </table>	<b>Aprendizaje organizacional:</b> Es la capacidad organizacional de crear, dirigir y procesar información, con la finalidad esencial de generar conocimiento base para fundamentar la competitividad y sostenibilidad empresarial (p.27)	<b>Capital intelectual:</b> Se interrelaciona entre el capital humano, el capital estructural y el capital relacional, y se presenta como uno de los principales componentes para generar valor a partir del conocimiento, tecnología, procesos internos, rutinas organizacionales, y las relaciones que se entablan con los Stakeholders (p.28)	<b>Herramientas tecnológicas:</b> Los sistemas de información organizacional, están conformados por una intercepción de elementos que, de manera correlacionada, permiten la eficiente materialización del proceso decisorio a través del almacenamiento, tratamiento y direccionamiento de los datos que se generan al interior de la empresa (p. 29-30)	<b>Vigilancia estratégica:</b> Hace referencia al proceso mediante el cual los agentes directivos analizan información relacionada con el comportamiento de los factores que determinan la competitividad empresarial tales como clientes, proveedores, productos sustitutos, competidores existentes y potenciales (p.30)
<b>Aprendizaje organizacional:</b> Es la capacidad organizacional de crear, dirigir y procesar información, con la finalidad esencial de generar conocimiento base para fundamentar la competitividad y sostenibilidad empresarial (p.27)	<b>Capital intelectual:</b> Se interrelaciona entre el capital humano, el capital estructural y el capital relacional, y se presenta como uno de los principales componentes para generar valor a partir del conocimiento, tecnología, procesos internos, rutinas organizacionales, y las relaciones que se entablan con los Stakeholders (p.28)	<b>Herramientas tecnológicas:</b> Los sistemas de información organizacional, están conformados por una intercepción de elementos que, de manera correlacionada, permiten la eficiente materialización del proceso decisorio a través del almacenamiento, tratamiento y direccionamiento de los datos que se generan al interior de la empresa (p. 29-30)	<b>Vigilancia estratégica:</b> Hace referencia al proceso mediante el cual los agentes directivos analizan información relacionada con el comportamiento de los factores que determinan la competitividad empresarial tales como clientes, proveedores, productos sustitutos, competidores existentes y potenciales (p.30)			
A22	Butt, M., Nawaz, F., Hussain, S., Sousa, M., Wang, M., Saleem, M. & Shujahat, M. (2019). Compromiso de gestión del conocimiento individual, productividad e innovación de los trabajadores del conocimiento, desempeño en organizaciones basadas en el conocimiento: las implicaciones para los procesos de conocimiento y	<p><b>Innovación basada en el conocimiento:</b> La innovación también se puede conceptualizar en relación con el conocimiento proceso y resultado de la literatura basada en el conocimiento. Por ejemplo, es un proceso de conocimiento destinado a crear nuevos conocimientos para el desarrollo de soluciones novedosas. El estudio define la innovación como la creación de nuevos conocimientos e ideas que destinado a mejorar los procesos internos, las estructuras y los clientes externos productos y servicios (p.339)</p> <p><b>Compromiso individual con la gestión del conocimiento:</b> La gestión del conocimiento es el proceso, función y disciplina que cultiva una cultura que crea, comparte y aplica el conocimiento para un mayor desempeño en innovación, desempeño organizacional y ventaja competitiva. Consiste en el dos elementos principales: la infraestructura de gestión del conocimiento y la gestión del conocimiento procesos de gestión (p.341)</p>				

	sistemas basados en conocimiento. <i>Computational and Mathematical Organization Theory</i> , 25(3), 336-356.			
A25	Cabrilo, S., & Dahms, S. (2018). Cómo la gestión del conocimiento impulsa el capital intelectual hacia una innovación superior y un desempeño en el mercado. <i>Journal of Knowledge Management</i> , 22(3), 621-648.	<b>Capital intelectual:</b> Se ha definido principalmente como recursos intangibles basados en el conocimiento que se pueden convertir en ganancias, marcas, marcas registradas y procesos, valor y ayudar a las empresas a lograr y mantener competitividad. El capital intelectual existe en todas las organizaciones como una reserva de recursos basados en el conocimiento que potencialmente se pueden utilizar en la creación de valor de proceso (p.625)	<b>Conocimiento y desempeño:</b> El capital intelectual debe explorarse junto con las actividades y procesos de gestión de conocimiento para comprender mejor cómo los intangibles impulsan el rendimiento de la innovación (p.628). Por otro lado, la gestión del conocimiento es una interpretación dinámica de los intangibles y se puede definir como un conjunto de actividades y procesos de gestión sistemáticos centrados en la eficacia y eficiencia de los recursos de conocimiento de las empresas (p.629).	
A27	Areed, S., Salloum, S. & Shaalan, K. (2021). El papel de los procesos de gestión del conocimiento para mejorar y apoyar a las organizaciones innovadoras: una revisión sistemática. <i>Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications</i> , 295(1), 143-161.	<b>Procesos de gestión del conocimiento:</b> define los procesos de gestión de conocimiento como descubrir, capturar, compartir, y aplicando los conocimientos sostiene que las empresas tienden a perder el control de su énfasis significativo no se debe a la ausencia de conocimiento, sino como resultado de gestión de conocimiento. Por tanto, establece que el objetivo general de la gestión del conocimiento es proporcionar, valorar, aprovechar y perfeccionar los activos de conocimiento de una empresa para lograr metas nacionales (p.145)	<b>Innovación organizacional:</b> El avance organizacional incluye la ejecución de nuevas técnicas de empresa en el desempeño del negocio de la empresa, relaciones externas u organización de la estación de trabajo para mejorar el uso del conocimiento, la calidad de los productos y servicios, y eficiencia del flujo de trabajo. La innovación es una forma de alterar una organización, ya sea como reacción a variaciones en su entorno externo o interno o como una acción preventiva para impactar un medio ambiente destacan que la innovación institucional ha permitido empresas pioneras en el mundo en crear estructuras que eliminen las barreras estructurales virtualmente (p.147)	<b>Aprendizaje organizacional</b> implica cómo las personas mejoran y crean nuevos conocimientos en una amplia gama de tecnologías describen la organización aprendizaje tradicional como un proceso constante que mejora la capacidad colectiva para dar sentido, aceptar y responder a la modificación interior y exterior, la teoría del aprendizaje organizacional implica el procedimiento de evolución, retención y transmitir conocimiento dentro de una empresa. Los individuos pueden obtener conocimientos desde el encuentro directo, la experiencia de otras personas o la memoria organizacional (p.148)
A28	Bashir, M & Farooq, R. (2019). El efecto sinérgico de la gestión del conocimiento y la innovación del modelo de negocio en la competencia de la empresa: una	<b>Conocimiento administrativo:</b> La gestión del conocimiento se refiere a identificar y aprovechar el conocimiento colectivo en una organización para ayudar a la organización a competir (p. 364)	<b>Modelo de negocio:</b> Es esencialmente el descubrimiento de los diferentes modos de propuesta de valor, creación de valor y captura de valor en un negocio (p. 370)	

	revisión sistemática. <i>International Journal of Innovation Science</i> , 11(3), 362-387.		
A32	Abbas, J. & Sağsan, M. (2019). Impacto de las prácticas de gestión del conocimiento en la innovación verde y el desarrollo sostenible empresarial: un análisis estructural. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 229(1), 611-620	<b>Dimensiones:</b> Las dimensiones de la gestión del conocimiento se relacionan al saber, la creación de conocimiento, la adquisición, el uso compartido (intercambio) y la aplicación de borde (p. 612)	
A33	González, J., González, O. & Rodríguez, M. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. <i>Revista Virtual Universidad Católica Del Norte</i> , 1(58), 116-138.	<b>Conocimiento:</b> la aportación masiva de ideas, comunidades de costumbre, interacciones frontales, revisiones de proyecto, mentoring y aprendizaje; así mismo, dentro de la herramienta se encuentran el grupware, intra redes, bases de conocimiento, envío de mensajes instantáneo, datos de texto, entre otros (p. 118)	<b>Innovación abierta:</b> Proceso en el cual, los directivos analizan el momento, los medios, los actores, los recursos, los objetivos y la forma de buscar alianzas con otras organizaciones, para integrar nuevo conocimiento y experiencia a su organización; es decir que a través de una serie de pasos, el líder de la organización identifica con quiénes es más conveniente establecer relaciones, tomando una decisión que le permita, a la organización, ser más productiva; esto permite confirmar que la innovación abierta es considerada como un proceso (p.120)
A34	Da Silva, E., Pomim, M. & de Carvalho, M. (2018). La relación entre memoria organizacional y generación de innovación. <i>Ciencias de la Información</i> , 49(2), 1-10.	<b>Procesos innovadores:</b> La demanda por la innovación puede ser previamente identificada o percibida a posteriori a partir de su oferta, una vez que su implementación puede evidenciar beneficios (financieros, económicos, ambientales, etc) para el público al cual se destina (p. 8)	
A38	Lopes, C., Scavarda, A., Hofmeister, L., Tavares, A & Vaccaro, G. (2017). Un análisis de la interacción entre la sostenibilidad organizacional, la gestión del conocimiento y la innovación abierta. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 142(1), 476-488.	<b>Conocimiento:</b> Se define como una creencia personal que aumenta la capacidad de un individuo para tomar medidas efectivas de acción (p.478)	<b>Innovación abierta:</b> Representa un modelo que representa la estrategia de una empresa para centrarse sobre sostenibilidad organizacional, innovación abierta y conocimiento gestión para promover innovaciones sostenibles a nivel de describió los objetivos organizacionales como organizaciones y marketing métodos (O&M) y procesos y productos (p.481)
A39	Hussain, I, Qurashi, A., Mujtaba, G., Waseem, M. & Iqbal. Z. (2019).	<b>Creación de conocimiento:</b> es la capacidad de una empresa para generar conocimiento, mezclarlo en ciertas empresas, servicios, productos y esquemas (p.15)	

	Gestión del conocimiento: una hoja de ruta para la innovación en el sector de las pymes de Azad Jammu & Kashmir. <i>Journal of Global Entrepreneurship Research</i> , 9(1), 1–18.			
A40	Purwanto, E., Sule, E., Soemaryani, I. & Azis, Y. (2021). The roles of knowledge management and cooperation in determining company innovation capability: A literature review. <i>Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management</i> , 16(1), 125-145.	<b>Capacidad de innovación:</b> Hace referencia a la capacidad de desarrollar productos para satisfacer las necesidades del mercado, además de la capacidad de usar tecnología para el desarrollo de nuevos productos o modificar productos existentes y también, utilizarla para crear nuevas oportunidades dentro de la empresa (p.127)		<b>Clases de conocimiento:</b> Dentro de las clases de conocimiento, tenemos explícito y tácito. El conocimiento explícito, se basa en documentos, que pueden ser compartidos, además de almacenados en medios digitales; en cambio, el conocimiento tácito, hace referencia a los pensamientos de las personas, lo cual lo hace difícil de acceder y evaluar, por lo tanto, es intransferible (p.129)
A41	Natalicchio, A., Ardito, L., Savino, T. & Albino, V. (2017). Gestión de los activos de conocimiento para la innovación abierta: una revisión sistemática de la literatura". <i>Journal of Knowledge Management</i> , 21(6), 1-34.	<b>Innovación abierta entrante:</b> Una primera idea de la eficacia de los procesos de innovación entrantes se relaciona con la importancia de integrar el conocimiento adquirido con el existente y este se puede lograr si los gerentes desarrollan mecanismos de gestión del conocimiento que hagan que los miembros de la organización sean más capaces para evaluar el valor del conocimiento externo (p.8)	<b>Innovación abierta acoplado:</b> El proceso acoplado trata del uso conjunto del conocimiento por diferentes organizaciones para innovar, lo que implica al mismo tiempo entradas y salidas de conocimiento (p.15)	<b>Innovación abierta saliente:</b> Las prácticas de gestión del conocimiento para respaldar los procesos de innovación salientes reveló que las organizaciones pueden enfrentar problemas, como los síndromes OUH y SO, que pueden reducir la eficacia de las estrategias para la innovación (p.12-13)
A42	Calvo, O. (2018). L a gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. <i>Tendencias</i> , 19(1), 140-163.	<b>Conocimiento tácito:</b> Es el conocimiento personal y usualmente depende del contexto. Incluye experiencias, intuiciones, ideas, visiones, habilidades y valores, por lo tanto, es difícil de articular y transferir a otros (p.143)		
A43	León, A., & Mancheno, M. (2017). Componentes del capital intelectual un enfoque hacia la	<b>Capital intelectual:</b> es sinónimo de un capital intangible, que está conformado por el capital humano, capital organizativo, el capital tecnológico y el capital relacional, siendo interesante destacar que los criterios de estos autores son similares en sus concepciones originales (p.305)		

	innovación de las organizaciones. <i>Revista Publicando</i> , 4(2), 302-314		
A49	Adegbite, W., Okafor, E., Adedeji, O. y Akintelu, O. (2020). Gestionar la innovación sostenible en la organización: El papel de la autonomía del trabajador y la gestión del conocimiento. <i>Nile Journal of Business and Economics</i> , 6(14), 3-22.	<b>Autonomía, creatividad e innovación de los trabajadores:</b> La autonomía está relacionada con otorgar y permitir libertad a los empleados para determinar los medios por el cual lograr una meta no necesariamente la libertad para seleccionar qué metas perseguir en la organización. Es más probable que un entorno de libertad aproveche la motivación intrínseca de los empleados, que es un factor importante para promover la creatividad entre los empleados en las organizaciones (p.5)	
A50	Di Vaio, A., Palladino, R., Pezzi, A. y Kalisz, D. (2021). El papel de la innovación digital en los sistemas de gestión del conocimiento: una revisión sistemática de la literatura. <i>Journal of Business Research</i> , 123(1), 220-231.	<b>Transformación digital:</b> Para adaptarse a sus procesos requiere una capacidad dinámica por parte de las empresas, para reinventar y remodelar los recursos (p.225)	<b>Modelo de negocio:</b> La lógica empresarial subyacente reconoce deliberadamente las características de digitalización y las aprovecha, tanto en interacción con la clientela o consumidores y socios comerciales, y en su funcionamiento interno (p. 226)
A55	Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. <i>Informes Psicológicos</i> , 17(1), 53-70.	<b>Gestión por competencias:</b> Incluye habilidades de pensamiento (razonamiento lógico y analítico, solución de problemas, curiosidad intelectual), habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo, y capacidades para identificar, acceder y gestionar el conocimiento y la información, la creatividad y el rigor intelectual (p. 62)	<b>Modelos:</b> El conocimiento como factor clave e innovador que agregar valor a las organizaciones, suele enmarcarse dentro de un modelo de creación y gestión. Para ello se han propuesto algunas tipologías orientadas a su estudio, dentro de los cuales se destacan los modelos de creación del conocimiento (p. 57)
A60	Echeverri, A., Lozada, N. y Arias, J. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. <i>Información Tecnológica</i> , 29(1), 71-82.	<b>Creación de conocimiento:</b> Comprenden los procesos a través de los cuales nuevos conocimientos son adquiridos y desarrollados o se reemplazan los existentes, resultandos disponibles para su uso por parte de la organización (p. 73)	<b>Aprendizaje continuo:</b> inspira nuevos conocimientos e ideas, aumenta la capacidad de entenderlas y aplicarlas, intensifica el intercambio de conocimientos, contribuye a la inteligencia organizacional, ayuda a identificar las oportunidades existentes, anticipando y comprendiendo las necesidades del cliente, las fortalezas y debilidades de sus rivales y los desarrollos tecnológicos disponibles (p. 74)
A72	Brix, J. (2017). Explorando los procesos de creación de conocimiento como fuente de aprendizaje organizacional: un estudio de caso longitudinal de un proyecto público de innovación.	<b>El aprendizaje organizacional.</b> El aprendizaje es un proceso dinámico que se produce a lo largo del tiempo en tres niveles: el individuo, el grupo y la organización. argumentan que el aprendizaje organizacional está asociado con cuatro micro procesos: intuir, interpretar, integrar e institucionalizar (p.114)	<b>Creación de conocimiento.</b> el concepto se puede dividir en una tácita dimensión y una dimensión explícita. La dimensión explícita se refiere a conocimiento que, por ejemplo, puede articularse oralmente, comunicarse en documentos y almacenados en bases de datos. La dimensión tácita se refiere a la experiencia, pensamiento y sentimiento del individuo (p.115)



	<i>Scandinavian Journal of Management</i> , 33(2), 113–127.				
A73	Chatterjee, A., Pereira, A. y Sarkar, B. (2018), "Inventario del sistema de transferencia del aprendizaje (LTSI) y creación de conocimiento en las organizaciones". <i>The Learning Organization</i> , 25(5), 305-319.	<b>Modelos</b>			
		<b>Socialización (de tácito a tácito):</b> este proceso implica compartir conocimiento tácito a través de reuniones cara a cara, intercambio de experiencias, teleconferencias y lluvia de ideas. Algo de esto puede suceder a través de reuniones estructuradas y aprendizajes; mucho de eso también ocurre a través de conversaciones no estructuradas como supervisores asesorando o amonestando, compañeros que hacen sugerencias y compañeros que aceptan o rechazan nuevas ideas basadas en su experiencia (p.307)	<b>Externalización (tácita a explícita):</b> este proceso implica la transformación tácita conocimiento al conocimiento explícito, permitiendo así su comunicación. Actividades como publicación y oferta de conceptos, imágenes y soporte de documentos escritos este tipo de interacción. Cuando el conocimiento tácito se hace explícito, el conocimiento es cristalizado, compartido por otros y se convierte en la base de nuevos conocimientos (p.307)	<b>Combinación (explícita a explícita):</b> este proceso implica la combinación de diferentes tipos de conocimiento explícito e intercambio. El conocimiento explícito se recopila desde adentro o fuera de la organización y luego combinados, editados o procesados para formar nuevos conocimientos. A continuación, el nuevo conocimiento explícito se difunde entre los miembros de la organización (p.308)	<b>Internalización (explícita a tácita):</b> este proceso implica aprender haciendo, asimilando el conocimiento explícito como parte del conocimiento de un individuo; individuo continuo y reflexión colectiva; la capacidad de ver conexiones y reconocer patrones; y la capacidad de dar sentido entre campos, ideas y conceptos (p.308)
A74	Ode, E., & Ayavoo, R. (2019) El papel mediador de la aplicación del conocimiento en la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y la innovación empresarial. <i>Journal of Innovation &amp; Knowledge</i> . <i>Journal of Innovation &amp; Knowledge</i> , 5(3), 210-218	<b>Prácticas:</b> Describe cómo se adquiere, crea, codifica y utiliza el conocimiento dentro de las organizaciones y se utiliza para describir los procesos que obtienen y utilizan el conocimiento de dentro y fuera de la organización de formas que pueden conducir al logro de los objetivos de la organización (p. 211)	<b>Innovación:</b> Se define como un "nuevo servicio experiencia o solución de servicio que consta de uno o varios de las siguientes dimensiones: nuevo concepto de servicio, nueva interacción con el cliente acción, nuevo sistema de valores / socios comerciales, nuevo modelo de ingresos, nuevo sistema organizativo o tecnológico de prestación de servicios (p.213)		
A75	Dang, C. and Le-Hoai, L. (2019), Relacionar los factores de creación de conocimiento con la efectividad de las organizaciones de construcción: estudio empírico", <i>Journal of Engineering, Design and Technology</i> , 17(3), 515-536	<b>Comprensión y creación del conocimiento:</b> el conocimiento se puede dividir en conocimiento explícito, que se puede expresar en lenguajes formales (por ejemplo, ecuaciones, manuales, especificaciones técnicas y textos) y tácito conocimiento, que es difícil de expresar en lenguajes formales (por ejemplo, habilidades técnicas, puntos de visión, creencias y saber hacer) la interacción entre estos tipos de conocimiento puede conducir a la creación de nuevos conocimientos; como la capacidad de crear nuevos conocimientos, representarlo y difundirlo en productos, sistemas y servicios (p.518)			