



Meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento: un enfoque comparativo de modelos, indicadores y aplicaciones en el contexto empresarial

Baca Silva, Mateo Nicolás; Borja Velarde, Estefano Guillermo; Pinto Olalla, Andrés Eduardo y
Toapanta Toaquiza, Wilson David

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Carrera de Administración de Empresas

Trabajo de integración curricular, previo a la obtención del título de Licenciado/a en
Administración de Empresas

Mgs Maribel Maya Carrillo

27 de febrero 2026

Resultados de análisis de similitud de contenidos

INFORME DE ANÁLISIS
magister

Meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento (3) (1) (1)

1%
Textos sospechosos

1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
5% Idiomas no reconocidos (ignorado)
17% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento (3) (1) (1).docx
ID del documento: f46c1f8429d02e900411a1369f1d3f9dc68dc62
Tamaño del documento original: 3.91 MB

Depositante: AZUCENA MARIBEL MAYA CARRILLO
Fecha de depósito: 10/2/2026
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 10/2/2026

Número de palabras: 38.656
Número de caracteres: 278.526

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	centrum.pucp.edu.pe/ Daniel Gutiérrez - Centrum http://centrum.pucp.edu.pe/centrum/profesor/danielgutierrez/ 3 Fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (60 palabras)
2	doi.org/10.52080/revista.29.v11.26 1 Fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (45 palabras)
3	www.scribd.com/... 1 Fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (56 palabras)
4	www.mercadosynegocios.cucea.udg.mx http://www.mercadosynegocios.cucea.udg.mx/index.php/MYN/article/view/541	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
5	puceinvestiga.puce.edu.ec http://puceinvestiga.puce.edu.ec/revistas/publicaciones/Asesorías-de-la-gestión-del-conocimiento...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.redalyc.org/ La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad e... http://www.redalyc.org/pdf/revistas/50455045504566019/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	tesis.pucp.edu.pe/items/16174645-1776-4211-a158-q97460c9c36-d	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	www.revistasespacios.com http://www.revistasespacios.com/417v39i44/a17d9d44q28.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)
4	doi.org/10.23859/revista.v19i3.2024.2553	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
5	www.mercadosynegocios.cucea.udg.mx http://www.mercadosynegocios.cucea.udg.mx/MYN/article/download/51548419/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0024630199000155>



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Carrera de Administración de Empresas

Certificación

Certifico que el trabajo de integración curricular: **“Meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento: un enfoque comparativo de modelos, indicadores y aplicaciones en el contexto empresarial”** fue realizado por los señores **Baca Silva, Mateo Nicolás; Borja Velarde, Estefano Guillermo; Pinto Olalla, Andrés Eduardo y Toapanta Toaquiza, Wilson David**, el mismo que cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, además fue revisado y analizada en su totalidad por la herramienta de prevención y/o verificación de similitud de contenidos; razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que se lo sustente públicamente.

Sangolquí, 27 de febrero del 2026

Msc. Maya Carrillo Maribel

Directora

C.C.: 1716346380



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Carrera de Administración de Empresas

Responsabilidad de Autoría

Nosotros **Baca Silva, Mateo Nicolás; Borja Velarde, Estefano Guillermo; Pinto Olalla, Andrés Eduardo y Toapanta Toaquiza, Wilson David**, con cédulas de ciudadanía n° 1724341829, n° 1726067968, n° 1753963618, n° 1727588863, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de integración curricular: **"Meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento: un enfoque comparativo de modelos, indicadores y aplicaciones en el contexto empresarial"** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciándolas citas bibliográficas.

Sangolquí, 27 de febrero del 2026

Baca Silva, Mateo Nicolás
C.C.: 1724341829

Pinto Olalla, Andrés Eduardo
C.C.: 1753963618

Borja Velarde, Estefano Guillermo
C.C.: 1726067968

Toapanta Toaquiza, Wilson David
C.C.: 1727588863

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Carrera de Administración de Empresas

Autorización de Publicación

Nosotros **Baca Silva, Mateo Nicolás; Borja Velarde, Estefano Guillermo; Pinto Olalla, Andrés Eduardo y Toapanta Toaquiza, Wilson David**, con cédulas de ciudadanía nº 1724341829, nº 1726067968, nº 1753963618, nº 1727588863, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de integración curricular: **"Meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento: un enfoque comparativo de modelos, indicadores y aplicaciones en el contexto empresarial"** en el Repositorio Institucional cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad

Sangolquí, 27 de febrero del 2026



Baca Silva, Mateo Nicolás
C.C.: 1724341829



Borja Velarde, Estefano Guillermo
C.C.: 1726067968



Pinto Olalla, Andrés Eduardo
C.C.: 1753963618



Toapanta Toaquiza, Wilson David
C.C.: 1727588863

Dedicatoria

Baca Silva Mateo Nicolás

Este trabajo final se lo dedico a las personas que me han visto como me he desarrollado a lo largo de estos 5 años de vida universitaria. Por apoyarme en cada decisión que he tomado y por formarme y enseñarme a nunca rendirme. Este trabajo es para ustedes: Raúl Baca Terán, Olivia Silva Novoa y Stella Baca Silva.

Borja Velarde Estefano Guillermo

Dedico este trabajo, fruto de mi esfuerzo y constancia, a mis padres, Guillermo Borja y Cecilia Velarde, quienes han sido el pilar fundamental de mi vida. Gracias por su amor incondicional, sus sacrificios y por creer en mí en cada paso de este camino; todo lo que soy se lo debo a ustedes, y mi crecimiento personal ha sido posible gracias a su guía continua.

A mi hermana, Giulia Borja, por ser mi compañera y amiga en las buenas y en las malas. Gracias por continuar a mi lado con paciencia y cariño a pesar de las diferencias, por preocuparte por mí sin importar las circunstancias y por compartir tanto los momentos de alegría como los difíciles.

Y de manera muy especial, dedico este trabajo a la memoria de mi prima, Guissela Borja, y de mi abuelito, Manuel Borja. Aunque ya no estén físicamente entre nosotros, sus recuerdos y enseñanzas siguen vivos en mi corazón. A mi prima, gracias por haber sido una hermana mayor y una fuente de cariño irremplazable en mi vida; y a mi abuelito, gracias por su sabiduría y su ejemplo de trabajo duro ante la adversidad.

Pinto Olalla Andrés Eduardo

Dedico este trabajo, en primer lugar, a mis padres, José Elías Pinto y Blanca Germania Olalla, quienes han sido el fundamento de cada paso que he dado. Gracias por su esfuerzo silencioso, por su amor incondicional y por enseñarme a no rendirme cuando el camino se vuelve difícil. Cada logro que hoy alcanzo está sostenido por sus sacrificios, sus consejos y su ejemplo de constancia. Ustedes me enseñaron a creer en mí, a luchar con dignidad y a seguir adelante aun cuando parecía imposible.

A mis hermanos Margarita Pinto, Alejandra Pinto y José Pinto, por ser mi compañía, mi apoyo y mi energía en los días más duros. Gracias por su paciencia, por escucharme, por esperarme, por impulsarme y por recordarme quién soy cuando el cansancio pesaba más que las fuerzas. Este logro también es de ustedes, porque caminaron conmigo esta etapa y fueron parte de mi motivación diaria para continuar.

Dedico también este logro a mis abuelitas María Ercilia Pilataxi y Rosa María Taco, quienes, aunque ya no están físicamente, viven siempre en mi corazón. Sé que desde el cielo acompañan este momento. Cada desvelo, cada esfuerzo y cada paso dado hasta aquí es también para ustedes, en agradecimiento por todo el amor que me brindaron. También mencionar a mis abuelitos Ángel Olalla y Juan Aníbal Pinto, quienes tienen un lugar muy especial en mí corazón.

Extiendo esta dedicatoria a mi familia en general y a todas aquellas personas que, aun cuando no están mencionadas individualmente, han sido parte importante de mi camino y de este logro académico.

Toapanta Toaquiza Wilson David

A mi madre, por ser el farol que guía mi camino y por esa fe ciega que mantuvo encendida aun cuando el horizonte parecía lógano, gracias por ser la arquitecta de mis sueños, que nunca conoció de dudas y por enseñarme que la perseverancia es el lenguaje del éxito. Este logro es, ante todo, el fruto de tu amor y tu esfuerzo incondicional

A mi familia, por ser el motor inagotable de mis sueños y el refugio donde siempre encontré esperanza cuando el camino se tornaba difícil y por creer en mí y mi capacidad incluso antes de que yo mismo lo hiciera

Y a la memoria de mi madrina, cuya presencia trasciende el tiempo y cuya confianza en mi sigue siendo la fuerza que me impulsa a lograr lo imposible, quien desde la eternidad sigue siendo luz en mi sendero, donde su recuerdo fue la fuerza silenciosa que me acompañó en cada noche de estudio, espero que, desde donde estés, compartas conmigo el orgullo de este sueño cumplido. Todo esto es por y para ustedes.

Agradecimiento

Baca Silva Mateo Nicolás

Agradezco infinitamente a todos los profesores académicos y maestros de la vida que he podido conocer y entablar una amistad. Agradezco a mis amigos por ser el mejor apoyo dentro de la universidad y agradezco a Dios, ante todo, por darme el privilegio de estudiar y poder graduarme en la mejor facultad de la ESPE.

Borja Velarde Estefano Guillermo

Dejo constancia de mi sincero agradecimiento a nuestra tutora, la Ing. Maribel Maya, por su acertada dirección, paciencia y por compartir sus conocimientos con nosotros a lo largo de este proceso de investigación; su guía fue indispensable para alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, extendiendo mi gratitud a mis compañeros de equipo y colegas. Gracias por su compromiso, por el apoyo mutuo en los momentos de mayor exigencia y por hacer de este arduo camino una experiencia de aprendizaje compartido. Este logro es el reflejo de nuestro esfuerzo conjunto.

Pinto Olalla Andrés Eduardo

Agradezco profundamente a todas las personas que formaron parte de esta etapa de mi vida universitaria, especialmente a quienes me acompañaron en los momentos más exigentes y desafiantes, brindándome apoyo, confianza y ánimo para continuar.

A mis padres y a mi familia, por su cuidado constante, por cada oportunidad brindada y por estar presentes incluso en los días más complejos. Su apoyo fue esencial para culminar este proceso.

A mis amigos y a las personas que llegaron a mi vida y hoy considero familia sin compartir la misma sangre: Juan Fernando Guerra, Romina Chávez, Katherine Yancha, Alejandra Sánchez, Anahí Pinargote, Camila Yáñez, Iris Bazán y Paulo Romero. Gracias por la compañía, la lealtad y los momentos que hicieron más llevadero este camino, porque muchos me ayudaron a no desfallecer y ser una mejor persona en la vida.

Al ingeniero Francis Salazar, por su confianza, por abrirme oportunidades y por ayudarme a reconocer mis capacidades y mi valor personal y profesional.

A la universidad y a cada uno de los docentes que aportaron a mi formación, por sus enseñanzas y por exigirme crecer semestre a semestre.

A mis compañeros de tesis, por el trabajo compartido, el compromiso y el apoyo mutuo durante todo el desarrollo de la investigación.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a que este logro sea posible y que, aunque no estén mencionadas individualmente, permanecen en mi gratitud.

Toapanta Toaquiza Wilson David

A la universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, y de manera especial a la carrera de Administración de Empresas, por haberme brindado una de las mayores oportunidades de mi vida, junto a las herramientas necesarias para mi formación profesional y por ser el escenario de este importante crecimiento, donde transforme mi vocación en una profesión, junto a sus excelentes programas con herramientas críticas necesarias para enfrentar los retos del mundo empresarial contemporáneo

Un reconocimiento especial y mi más profunda gratitud a la Mgs. Maribel Maya Carrillo, mi tutora, gracias por su guía incondicional, por la generosidad de compartir su vasto conocimiento y por sus métodos de enseñanza a través de una visión moderna y crítica que amplió mis horizontes. Aprecio profundamente su paciencia en los momentos de incertidumbre, su rigor académico que me impulso a dar lo mejor de mí, y sus críticas constructivas, las cuales fueron fundamentales para pulir no solo este trabajo de investigación sino también mi carácter profesional a la hora de aplicar nuevos conocimientos.

A mi grupo de amigos, gracias por ser el soporte inquebrantable en este trabajo, por las horas de debate, por los consejos compartidos y por demostrarme que la amistad es el mejor bálsamo ante la presión académica. Este logro también lleva una parte de su apoyo y camaradería

En el ámbito más personal agradezco a mis compañeros de vida más leales mis tres fieles mascotas, gracias por su presencia silenciosa y reconfortante durante las madrugadas de estudio, por recordarme la importancia de la calma y por ser mi compañía constante en este proceso. Así mismo, no puedo dejar de mencionar al café, que más que una bebida, fue el aliado

indispensable que mantuvo mis sentidos alerta y mi mente enfocada para culminar cada página de este proyecto

A todos quienes, de esta manera directa o indirecta, aportó una palabra de aliento o un gesto de confianza, les extiendo mi más sincero agradecimiento.

Índice de contenidos

Dedicatoria	5
Agradecimiento.....	9
Resumen.....	19
Capítulo I	21
Introducción.....	21
Estado de arte	23
Objetivos:	25
Capítulo II	26
Marco teórico	26
<i>Teoría del aprendizaje organizacional.....</i>	<i>26</i>
<i>Teoría de la gestión del conocimiento</i>	<i>27</i>
<i>Teoría del capital intelectual.....</i>	<i>29</i>
Teoría de capacidades dinámicas	32
Marco conceptual	33
El conocimiento.....	33
Tipos de conocimiento: explícito, tácito	34
Gestión del conocimiento.....	36
<i>Origen y naturaleza de la gestión del conocimiento.....</i>	<i>37</i>
<i>Procesos centrales de la gestión del conocimiento (KMPs)</i>	<i>39</i>

<i>Gestión del conocimiento en la era digital: tecnologías, sistemas relacionales y ecosistemas de innovación</i>	41
Modelos de Gestión del Conocimiento	43
<i>Modelo SECI (socialización, exteriorización, combinación, interiorización)</i>	43
<i>Modelo de procesos de la gestión del conocimiento (KMPs)</i>	45
<i>Modelo estructural de adquisición y transformación del conocimiento tácito</i>	48
Sistemas de medición de gestión del conocimiento	49
Dimensión de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento	50
Capítulo III	53
Metodología	53
Enfoque y diseño de la investigación	53
Procedimiento de revisión sistemática (PRISMA)	55
Fase de cribado (screening)	58
Fase de elegibilidad	59
Fase de inclusión	59
Criterios de inclusión	62
Criterios de exclusión	64
Codificación de las fuentes documentales (papers)	65
Codificación de las variables (ítems)	67
Normalización de variables	69
Técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo	70

Técnicas de análisis cualitativo: procedimiento estructural y de contenido	70
Análisis cuantitativo y exploratorio.....	79
Organización de la base de datos y análisis en Jamovi	83
Integración analítica de resultados cualitativos y cuantitativos.....	85
Capítulo IV	88
Resultados	88
Análisis PRISMA	88
Resultados cualitativos.....	116
Análisis MACTOR.....	116
Resultados del análisis cualitativo asistido por ATLAS.ti y meta-análisis de variables.....	125
Integración de resultados MACTOR y ATLAS.ti.....	133
Resultados del análisis cuantitativo del meta-análisis.....	136
Integración de resultados cualitativos y cuantitativos (análisis de convergencia).....	154
Capítulo V	166
Recomendaciones	169
Referencias bibliográficas	171
ANEXOS	189

Índice de tablas

Tabla 1 Sistema de codificación para la clasificación de los estudios según su enfoque principal	66
Tabla 2 Escala de calificación Likert para la medición de la intensidad de las variables	80
Tabla 3 Operacionalización de las variables contextuales	82
Tabla 4 Matriz metodológica para la integración de resultados cualitativos y cuantitativos	87
Tabla 5 Matriz de extracción de datos de los estudios seleccionados por análisis PRISMA para el meta-análisis	94
Tabla 6 Variables consolidadas a partir del análisis en ATLAS.TI	127
Tabla 7 Subdimensiones e indicadores derivados del análisis cualitativo	129
Tabla 8 Matriz de correspondencia entre variables cualitativas y objetivos estratégicos del análisis MACTOR	134
Tabla 9 Estadísticos descriptivos de las variables del Jamovi	139
Tabla 10 Correlaciones estadísticamente significativas identificadas en el meta-análisis	142
Tabla 11 Valores de exclusión e inclusión según quintil	149
Tabla 12 Correlaciones significativas entre variables del meta-análisis	150
Tabla 13 Matriz de integración de resultados cualitativos y cuantitativos	156
Tabla 14 Dimensiones propuestas para el sistema de gestión del conocimiento	162

Índice de figuras

Figura 1 Modelo SECI (socialización, externalización, combinación e internalización) de creación de conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995).....	45
Figura 2 Diagrama de flujo PRISMA del proceso de selección y exclusión de los estudios para el meta-análisis	61
Figura 3 Esquema del sistema de codificación jerárquica de fuentes y variables.....	68
Figura 4 Matriz de cruce binaria entre fuentes documentales y variables normalizadas para el análisis MACTOR.....	72
Figura 5 Histograma de frecuencia de las variables identificadas en la revisión sistemática	73
Figura 6 Gráfico de distancias netas entre objetivos.....	74
Figura 7 Plano de influencia y dependencia directa entre las variables analizadas.....	75
Figura 8 Matriz de cruce de variables y análisis de correlación del sistema de medición	84
Figura 9 Esquema de la integración analítica de los resultados cualitativos.....	85
Figura 10 Modelo conceptual integrado para la medición de la gestión del conocimiento	86
Figura 11 Diagrama de flujo PRISMA de la selección de estudios para la categoría: Gestión del conocimiento en las organizaciones	89
Figura 12 Diagrama de flujo PRISMA de la selección de estudios para la categoría: Enfoques teóricos, dimensiones e indicadores de la gestión del conocimiento	90
Figura 13 Diagrama de flujo PRISMA de la selección de estudios para la categoría: Gestion del Conocimiento en las Organizaciones	91

Figura 14 Diagrama de flujo PRISMA de la selección de estudios para la categoría: Madurez de los Sistemas de Medición de la Gestión del Conocimiento	92
Figura 15 Grafo mapa general de distancias netas entre los Ítems	117
Figura 16 Grafo de distancias netas enfocado en los objetivos del ciclo de gestión del conocimiento.....	118
Figura 17 Plano de distancias netas entre los objetivos estratégicos	120
Figura 18 Histograma de la implicación de los objetivos	121
Figura 19 Matriz de correlación (mapa de calor) entre las variables analizadas	152
Figura 20 Diagrama de dispersión de los coeficientes de correlación de Pearson entre los pares de variables	153

Resumen

En los últimos años, la gestión del conocimiento se ha consolidado como un factor estratégico para el desempeño, la innovación y la competitividad organizacional; sin embargo, la literatura científica evidencia una marcada heterogeneidad en los sistemas de medición, lo cual dificulta la comparación de resultados y la generalización de los hallazgos empíricos. En este sentido, el objetivo de la presente investigación fue desarrollar un meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento aplicados en contextos organizacionales. Para ello, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, documental y transversal, integrándose dentro de una revisión sistemática de la literatura bajo el protocolo PRISMA. Asimismo, se analizaron estudios científicos relevantes mediante técnicas de codificación, normalización de variables y análisis estadístico, las cuales fueron complementadas con procedimientos cualitativos apoyados en herramientas como MACTOR y ATLAS.ti. Posteriormente, se realizó un análisis correlacional y una integración metodológica de los resultados cualitativos y cuantitativos, lo que permitió identificar patrones, convergencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas. Como resultado, se evidenció la existencia de dimensiones recurrentes en los sistemas de medición de la gestión del conocimiento, tales como la cultura organizacional, los procesos de creación y compartición del conocimiento, la infraestructura tecnológica y el desempeño organizacional. En conclusión, el estudio aporta una síntesis empírica robusta que contribuye a la consolidación de un marco referencial más coherente y, por ende, ofrece lineamientos que facilitan el diseño y la mejora de sistemas de medición de la gestión del conocimiento más efectivos y contextualizados.

Palabras clave: gestión del conocimiento; sistemas de medición; meta-análisis; indicadores; desempeño organizacional.

Abstract

In recent years, knowledge management has become established as a strategic factor for organizational performance, innovation, and competitiveness. However, the scientific literature reveals a marked heterogeneity in measurement systems, which hinders the comparison of results and the generalization of empirical findings. Therefore, the objective of this research was to develop a meta-analysis of knowledge management measurement systems applied in organizational contexts. To this end, the research adopted a quantitative approach with a non-experimental, documentary, and cross-sectional design, integrated within a systematic literature review under the PRISMA protocol. Relevant scientific studies were analyzed using coding techniques, variable normalization, and statistical analysis, which were complemented by qualitative procedures supported by tools such as MACTOR and ATLAS.ti. Subsequently, a correlational analysis and methodological integration of the qualitative and quantitative results were performed, allowing for the identification of patterns, convergences, and significant relationships among the variables studied. As a result, the study revealed recurring dimensions in knowledge management measurement systems, such as organizational culture, knowledge creation and sharing processes, technological infrastructure, and organizational performance. In conclusion, the study provides a robust empirical synthesis that contributes to the consolidation of a more coherent frame of reference and, therefore, offers guidelines that facilitate the design and improvement of more effective and contextualized knowledge management measurement systems.

Keywords: Knowledge management; measurement systems; meta-analysis; indicators; organizational performance.

Capítulo I

Introducción

En las últimas décadas, la gestión del conocimiento (GC) se ha consolidado como un campo estratégico dentro de la administración y las ciencias organizacionales, debido a su estrecha relación con la innovación, la competitividad y el desempeño organizacional. Desde la perspectiva de la visión basada en el conocimiento, este se reconoce como el recurso estratégico más relevante de las organizaciones, al constituir la base para la generación de capacidades distintivas y ventajas competitivas sostenibles (Grant, 1996; Yeboah, 2023). En esta línea, el conocimiento va más allá de su forma de ser entendida como mera información, ya que también es considerado un activo organizativo que toma forma en experiencias, habilidades, valores y aprendizajes organizacionales.

Por lo tanto, las organizaciones han desarrollado diferentes sistemas de gestión del conocimiento, para poder identificar, crear, almacenar, compartir y aplicar el conocimiento de una manera sistemática, articular procesos, personas y tecnología, de manera que el conocimiento pueda fluir estructuralmente y ser parte de la toma de decisiones, así como mejora continua de sus procesos organizacionales (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2015, Migdadi, 2022). Por su parte, por encima de los sistemas de gestión del conocimiento, normas internacionales como la ISO 30401 también han influido en propiciar la implementación de estos sistemas estandarizándola a partir de claves dimensiones tales como la cultura organizativa, los procesos, la infraestructura, el liderazgo y la orientación estratégica.

Sin embargo, a pesar del considerable interés mostrado tanto a nivel académico como práctico, la literatura demuestra que los modelos, dimensiones e indicadores utilizados para medir la gestión del conocimiento presentan una notable heterogeneidad. Diferentes trabajos han tratado la GC desde diferentes enfoques teóricos, por ejemplo, la teoría del capital intelectual, la teoría del aprendizaje organizacional y la teoría de las capacidades dinámicas, lo que ha desembocado en sistemas de medicina heterogéneos en relación con sus estructuras y alcances (Mitchell & Boyle, 2010; Zhang et al., 2022). En esta línea, la falta de consensos metodológicos para la medición de la GC dificulta la comparación de resultados y hace que se carezca de generalización de los resultados empíricos.

De acuerdo con lo anterior, la presente investigación pretende llevar a cabo un meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento utilizados en contextos organizacionales. Para ello, se propone identificar y analizar de forma sistemática los modelos, enfoques teóricos, dimensiones e indicadores reportados en la literatura científica más reciente, así como evaluar su efectividad y aplicabilidad de forma tal que el estudio concentre esfuerzos en generar un marco referencial más adecuado y coherente que pueda conceptualizar la gestión del conocimiento desde una vertiente más integrada.

Finalmente, la explicación de la investigación desarrollada parece justificada por la necesidad académica y práctica de sintetizar la evidencia empírica ya existente mediante un procedimiento metódico, como es el metaanálisis, que permite minimizar la fragmentación de los estudios que le preceden y ofrecer conclusiones generalizables. Por fin, los resultados que se obtendrán se utilizarán para la elaboración y mejora de sistemas de evaluación de la gestión del

conocimiento más eficaces y contextualizados a la vez, beneficiando la investigación futura y la toma de decisiones organizacionales.

Estado de arte

El estado del arte sobre la gestión del conocimiento evidencia una evolución progresiva desde enfoques conceptuales hacia modelos empíricos orientados a la medición de su impacto organizacional. Inicialmente, los estudios se centraron en definir el conocimiento y diferenciar sus tipos, particularmente el conocimiento tácito y explícito, destacando su interacción como motor del aprendizaje organizacional (Nonaka & Takeuchi, 1995). Seguidamente, aparecieron modelos procesales, como el modelo SECI y los modelos de procesos de GC, que ponen énfasis en actividades como las de la creación, el intercambio, el almacenamiento y la aplicación del conocimiento.

De forma complementaria, últimamente se han incorporado sistemas de medición de la gestión del conocimiento, en un esfuerzo por establecer relaciones con variables de desempeño organizacional, innovación y ventaja competitiva. En este tipo de investigaciones, se repiten dimensiones como la cultura organizacional, procesos de GC, infraestructura tecnológica o rendimiento organizacional (Al-Rabiee & Shawesh, 2025; Golubović Corcione & Jovanović, 2025). Sin embargo, los resultados empíricos no siempre son homogéneos, lo que tiene que ver con los contextos de investigación, con la metodología o con las escalas de medición de los resultados.

Igualmente, varios estudios han resaltado que la cultura organizacional es una variable de mediación que determina la intención de las personas de compartir y utilizar el conocimiento, con una incidencia indirecta en el rendimiento y en la ventaja competitiva. Del mismo modo, la creación y el intercambio de conocimiento se han considerado como objetivos intermedios clave en los GC, dado que la aplicación del conocimiento está directamente vinculada a las cuestiones relacionadas con la organización.

Con el fin de presentar los principales aportes empíricos, en la Tabla 1 se presenta la continuidad de estudios previos relevantes para sistemas de medición de la gestión del conocimiento y sus principales hallazgos.

Autor(es)	Año	Tipo de estudio	Objetivo principal	Metodología	Aporte relevante al meta-análisis
Escobar-Castillo & Velandia-Pacheco	2023	Meta-análisis	Sintetizar cuantitativamente la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional	Revisión sistemática con meta-análisis y protocolo PRISMA	Estima tamaños de efecto globales y valida indicadores clave de la gestión del conocimiento
Mitchell & Boyle	2022	Estudio empírico cuantitativo	Analizar las relaciones estructurales entre dimensiones de la gestión del conocimiento	Modelos de ecuaciones estructurales	Proporciona coeficientes estadísticos comparables para su inclusión en meta-análisis
Escobar-Castillo & Velandia-Pacheco	2024	Revisión sistemática	Identificar modelos, dimensiones e indicadores de la gestión del conocimiento	Análisis cualitativo de gran escala	Facilita la codificación y normalización de variables para la síntesis cuantitativa

Hempel	2020	Estudio metodológico	Fundamentar el uso del meta-análisis en ciencias sociales y organizacionales	Revisión metodológica	Justifica el rigor, la validez y la pertinencia del meta-análisis
Yeboah	2023	Revisión teórica	Analizar la fragmentación empírica en la gestión del conocimiento	Revisión sistemática	Respalda la necesidad de aplicar meta-análisis en estudios de gestión del conocimiento

Nota: Elaboración propia

Objetivos:

- **General:**

Desarrollar un meta-análisis de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento utilizados en contextos organizacionales, identificando modelos, enfoques teóricos, dimensiones clave e indicadores, así como su efectividad y aplicabilidad.

- **Específicos:**

1. Revisar y seleccionar sistemáticamente la literatura científica sobre sistemas de medición de la gestión del conocimiento aplicados en organizaciones
2. Analizar los enfoques teóricos, dimensiones e indicadores utilizados en los sistemas de medición identificados.
3. Proponer lineamientos y recomendaciones para el desarrollo o mejora de sistemas de medición de la gestión del conocimiento más efectivos y contextualizados.

Capítulo II

Marco teórico

El presente marco teórico tiene como finalidad sustentar conceptualmente el estudio, integrando las principales teorías que explican la creación, gestión, medición y aprovechamiento del conocimiento en las organizaciones. En este sentido, se abordan de manera articulada la teoría del aprendizaje organizacional, la teoría de la gestión del conocimiento, la teoría del capital intelectual y la teoría de las capacidades dinámicas, las cuales, en conjunto, permiten comprender cómo el conocimiento se convierte en un recurso estratégico generador de valor, innovación y ventaja competitiva sostenible.

Teoría del aprendizaje organizacional

La teoría del aprendizaje organizacional constituye un fundamento esencial para comprender cómo las organizaciones adquieren, procesan y utilizan el conocimiento con el propósito de adaptarse y prosperar en entornos complejos y cambiantes. Este enfoque fue desarrollado principalmente por Argyris y Schön (1978), quienes plantean que el aprendizaje organizacional no es simplemente la suma de los aprendizajes individuales, sino un proceso colectivo mediante el cual las organizaciones modifican sus normas, políticas y marcos interpretativos para mejorar su desempeño y resolver problemas estructurales.

Uno de los aportes centrales que ofrecen estos autores es la diferencia entre el aprendizaje de bucle único y el aprendizaje de doble bucle. Mientras que el primero no es más que la corrección de errores perpetuando los mismos supuestos que llevaron al error, el

aprendizaje de doble bucle conlleva a la revisión y transformación de los paradigmas que guían la acción organizativa generando cambios profundos y sostenibles (Argyris & Schön, 1978).

Esa capacidad de innovación se considera fundamental para que se produzca y desarrollo continuo. Complementariamente, Senge (1990) suma el concepto de organización que aprende definido como la organización en la cual las personas van desarrollando ininterrumpidamente la capacidad de crear los resultados que desean. Este autor establece cinco disciplinas básicas: pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en grupo. El pensamiento sistémico en particular permite entender la red de relaciones, identificando patrones según el éxito y / o el fracasar en los procesos.

Argyris (1999) también encuentra que el aprendizaje organizacional efectivo requiere mantener un equilibrio entre reflexión y acción, entre los mecanismos formales (auditoría de aprendizaje) y los informales (conversaciones espontáneas y redes internas). Así, el aprendizaje organizacional es considerado un proceso técnico que también se puede entender como un proceso social por influencia de la cultura, el liderazgo y la estructura organizativa (Senge, 1990; Argyris & Schön, 1978).

Teoría de la gestión del conocimiento

La teoría de la gestión del conocimiento se centra en el estudio de cómo las organizaciones crean, capturan, comparten y aplican el conocimiento con el fin de mejorar su competitividad y capacidad de innovación. Desde esta perspectiva, el conocimiento es concebido como un recurso estratégico clave que permite a las organizaciones responder de manera eficaz a entornos dinámicos y altamente competitivos, constituyéndose en la base para

la generación de valor y ventaja competitiva sostenible (Davenport & Prusak, 1998; Grant, 1996).

De los más relevantes aportes a este ámbito podemos considerar el de Nonaka y Takeuchi (1995), que elaboran la teoría sobre la creación del conocimiento organizacional y la propuesta del modelo SECI, que da cuenta de cómo, gracias a la interacción continua del conocimiento tácito y el conocimiento explícito existen las organizaciones, de la cual establece el papel de los actores (individuo y contexto organizacional). (Nonaka y Takeuchi, 1995; Nonaka y Toyama, 2005).

El modelo SECI establece cuatro modos de conversión del conocimiento: socialización, externalización, combinación e internalización. La socialización corresponde al intercambio de experiencias y de conocimiento tácito entre individuos; la externalización se refiere a la conversión del conocimiento tácito en una forma determinada; la combinación corresponde a la puesta en común de diferentes tipos de conocimiento explícito existente; y la internalización permite que los individuos adquieran y conviertan el conocimiento explícito en conocimiento tácito a partir de la experiencia y de la práctica. En consecuencia, el conocimiento se expande mediante una espiral que configura el aprendizaje individual y organizacional (Nonaka & Takeuchi, 1995; Nonaka, 1994).

Tal propuesta supera los enfoques tradicionales que priorizaban únicamente el conocimiento explícito, ya que reconoce que el conocimiento explícito como el conocimiento tácito son complementarios y que de la interacción de ambos proviene la base de la experiencia humana y organizativa. Por consiguiente, la gestión del conocimiento es entendida como el

desarrollo permanente de un proceso social, estratégico y continuado, que permite el aprendizaje organizacional, la innovación y la sustentación adaptativa en acaso de contextos cambiantes (Nonaka & Takeuchi, 1995; Polanyi, 1966).

Teoría del capital intelectual

La teoría del capital intelectual surge como respuesta a la necesidad de explicar el valor generado por los activos intangibles en las organizaciones modernas. Pese a que el concepto fue dado a conocer por Galbraith en 1969, fue en la década de 1990 cuando se refrendó teórica y prácticamente al amparo de los trabajos de Edvinsson y Malone, quienes evidenciaron la distancia que existe entre el valor contable y el valor de mercado de las organizaciones intensivas en conocimiento (Martín de Castro, 2007; Bueno et al., 2008).

El capital intelectual se describe por el conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, relaciones y procesos que proporcionan valor y ventaja competitiva sostenible. Desde esta óptica, las organizaciones pasan a ser consideradas más que meras poseedoras de activos físicos, comprendiendo que son sistemas complejos fundamentados en el conocimiento (Cueva, 2017).

Este enfoque se encuentra completamente alineado con la KBV (Knowledge - Based View), la cual entiende a las organizaciones como archivos de conocimiento y el conocimiento como un recurso estratégico elemental para la creación de ventajas competitivas (Grant, 1996; Kogut & Zander, 1992).

Históricamente, el capital intelectual se conforma a partir de tres dimensiones: el capital humano que incluye conocimientos, habilidades y experiencia, siendo la principal fuente de innovación; el capital estructural relacionado con vínculos, procesos, sistemas y cultura, aspecto que sostiene el conocimiento organizacional; y el capital relacional entendido como la proyección de relaciones hacia actores externos y de la reputación organizacional (Martín de Castro, 2007; Monagas-Docasal, 2012). Investigaciones recientes han incorporado además el capital social, destacando el rol de la confianza, las redes y los valores compartidos (Rincón Soto, 2021).

El capital intelectual y el rol del conocimiento

El capital intelectual se fundamenta en los recursos de conocimiento que posee la organización, los cuales se manifiestan principalmente en dos formas: conocimiento explícito y conocimiento tácito (Polanyi, 1966).

El conocimiento explícito se caracteriza por ser codificado, formalizado y fácilmente transferible, encontrándose en documentos, normas, procedimientos, sistemas de información o patentes (Ambrosini & Bowman, 2001; Kacmar et al., 2006). El conocimiento tácito, por su parte, es de carácter personal, experiencial y difícil de expresar, lo que provoca que se adquiera y se transfiera principalmente mediante la práctica y la interacción social (Polanyi, 1966; Kucharska & Erickson, 2023).

En los contextos organizacionales innovadores, este mismo conocimiento tácito ha pasado de estar presente como un recurso considerado periférico a estar presente como un recurso considerado central debido a su influencia directa en la creatividad, el aprendizaje y la

innovación, pero también es n a que su medición y gestión siguen suponiendo un desafío empírico (Kucharska, 2023).

Impacto de la compartición de conocimiento en el capital intelectual

La compartición del conocimiento cumple un rol mediador fundamental entre los recursos de conocimiento y el desempeño organizacional. Estudios empíricos han demostrado que la compartición del conocimiento tácito contribuye significativamente al fortalecimiento del capital humano, estructural y relacional, mientras que la compartición del conocimiento explícito impacta principalmente en el capital humano y estructural (Wang et al., 2014).

Modelos conceptuales y medición del capital intelectual

La medición del capital intelectual ha sido abordada mediante diversas metodologías que combinan indicadores financieros y no financieros. Modelos como MERITUM, HERO y PCI han permitido estandarizar indicadores aplicables a organizaciones públicas y privadas, facilitando el análisis comparativo y la toma de decisiones estratégicas (Bueno et al., 2008; Hernández et al., 2012).

La literatura coincide en que la gestión del conocimiento constituye un habilitador indispensable para la generación de valor del capital intelectual, ya que, sin procesos sólidos de captura, transferencia y renovación, los activos intangibles no se traducen en ventajas competitivas sostenibles (Monagas-Docasal, 2012).

Aplicaciones y relevancia actual del capital intelectual

En el ámbito empresarial, el capital intelectual se reconoce como un activo estratégico que impulsa la innovación, la adaptabilidad y la competitividad. En la educación superior, su gestión contribuye al fortalecimiento de la calidad académica y la investigación, mientras que en

sectores como la salud y las PYMES se ha evidenciado su impacto en la eficiencia operativa y el rendimiento financiero (Cueva, 2017; Rincón Soto, 2021).

Teoría de capacidades dinámicas

La Teoría de las Capacidades Dinámicas explica cómo las organizaciones logran adaptarse y mantener ventajas competitivas en entornos caracterizados por el cambio constante y la incertidumbre. Esta teoría se sitúa en la continuación de la Visión Basada en los Recursos y sostiene que la ventaja competitiva no se basa en la mera tenencia de recursos valiosos, sino en las capacidades de la organización para integrar, renovar y reconfigurar dichos recursos de forma continua (Teece, Pisano, & Shuen, 1997).

En este sentido, se definen las capacidades dinámicas como el modo en el cual la organización construye, integra y reconfigura competencias internas y externas de acuerdo a los requerimientos del entorno. De aquí que las capacidades dinámicas permiten a las organizaciones modificar su base de recursos, evitar la obsolescencia de sus capacidades, y responder a los nuevos cambios en la tecnología y el mercado (Teece et al., 1997). El conocimiento juega un papel importante en esta teoría, puesto que representa el recurso estratégico clave con base en el cual se generan las capacidades dinámicas.

Coherentemente con la visión basada en el conocimiento, las organizaciones se pueden entender como " repositorios de conocimiento ", realizando un desempeño dependiente de la capacidad de movilizar y aplicar los conocimientos (Grant, 1996). De aquí que las capacidades dinámicas se construyen en procesos de aprendizaje organizacional y de gestión del

conocimiento que permiten transformar el conocimiento acumulado en nuevas capacidades organizativas.

Zollo y Winter (2002) afirman que las capacidades dinámicas están representadas por rutinas organizacionales de muy alto nivel, que permiten modificar las rutinas operativas existentes. Estas rutinas emergen mediante procesos deliberados de aprendizaje como la acumulación de experiencia, la articulación del conocimiento y la codificación del conocimiento, reforzando así la relación de las capacidades dinámicas, el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento.

Así mismo, Teece (2007) establece tres procesos clave u organizadores de las capacidades dinámicas. Primero, el sentir, la capacidad de la organización para identificar y anticipar las oportunidades y amenazas que el entorno le brinda. En segundo lugar, el aprovechamiento, ser capaces de aprovechar dichas oportunidades mediante la movilización y aplicación de los conocimientos y los recursos disponibles. Y, por último, la reconfiguración, la capacidad de reconfigurar y renovar los activos y procesos y las estructuras organizacionales para garantizar la cohesión estratégica de la organización frente a los cambios del entorno.

Marco conceptual

El conocimiento

El conocimiento constituye un concepto fundamental y ampliamente reconocido en la sociedad contemporánea, particularmente en el ámbito organizacional. En este sentido, diversos autores lo han definido como un conjunto integrado de experiencias, actitudes, valores, habilidades, información contextual y conocimientos especializados que permiten a las

organizaciones operar de manera coherente, sistemática y efectiva (Davenport & Prusak, 1998; Nonaka & Takeuchi, 1995). Desde la perspectiva de la gestión, el conocimiento se concibe como un recurso estratégico crítico; por tanto, se entiende como una mezcla fluida de experiencias enmarcadas, valores, información contextual y saber experto que proporciona un marco de referencia para evaluar, asimilar e incorporar nueva información en la organización (Davenport & Prusak, 1998).

Asimismo, la habilidad de una organización para cultivar, dominar y utilizar elevados niveles de conocimiento se convierte en un aspecto clave para su futuro; así, impacta directamente en su supervivencia, en la generación de valor económico y en la obtención de ventajas competitivas sostenibles (Bock et al., 2005; Drucker, 1993; Eisenhardt & Santos, 2002). Asimismo, los recursos de conocimiento se refieren, de manera general, al conjunto de saberes e información que la organización posee y que son compartidos, total o parcialmente, entre sus miembros, constituyendo la base sobre la cual se desarrollan las capacidades organizacionales (Schulz, 2001; Grant, 1996). Finalmente, el conocimiento no debe entenderse únicamente como un activo estático; por el contrario, cuando es gestionado de manera adecuada, se configura como un recurso dinámico que fortalece las capacidades organizacionales y contribuye al mejoramiento del desempeño institucional.

Tipos de conocimiento: explícito, tácito

En el análisis del conocimiento organizacional, es esencial diferenciar sus tipos principales, distinción originalmente propuesta por Polanyi (1966). Esta clasificación permite comprender la naturaleza del conocimiento y las diferentes formas en que este se manifiesta en las organizaciones, sentando las bases conceptuales para su análisis posterior. En este marco, el

conocimiento se concibe como un fenómeno complejo que puede presentarse de manera implícita o explícita, según el grado en que puede ser expresado, formalizado y compartido (Polanyi, 1966; Al-Rabiee & Shawesh, 2025).

Conocimiento tácito

El conocimiento tácito se define como una mezcla fluida de experiencias, valores, información contextual y perspectivas de expertos. Este tipo de conocimiento se encuentra profundamente arraigado en la acción y en la experiencia individual, integrándose estrechamente con habilidades, intuiciones y cualidades personales, lo que dificulta su codificación y transmisión formal (Polanyi, 1966; Kucharska & Erickson, 2023).

Igualmente, el conocimiento tácito se obtiene, ante todo, a partir del aprendizaje en la práctica y la práctica social, esto es, el saber se transmite de forma subyacente como resultado de la observación, la imitación y la experiencia compartida. En este sentido, esta postura del conocimiento se convierte en la base de la competencia individual y colectiva al estar íntimamente asociada al contexto y a la experiencia acumulada (Dedunu et al., 2025).

Conocimiento explícito

Por su parte, el conocimiento explícito se caracteriza por estar formalizado y codificado en documentos, bases de datos, manuales, procedimientos y otros soportes estructurados. Esta condición facilita su almacenamiento, comunicación y difusión sistemática, permitiendo que sea compartido de manera más directa y objetiva entre los miembros de la organización (Nakash & Bolisani, 2025).

Además, el conocimiento explícito puede expresarse mediante un lenguaje formal y es susceptible de ser medido, transferido y reutilizado con relativa facilidad. En consecuencia, esta forma de conocimiento constituye un componente esencial para la estandarización de procesos y la transmisión organizada del saber, complementando al conocimiento tácito en la comprensión integral del fenómeno del conocimiento (Bencsik et al., 2025; Reidl-Martínez, 2012).

Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento (GC) se reconoce como una disciplina y estrategia organizacional orientada a potenciar la productividad, mejorar la competitividad y elevar el desempeño mediante el uso eficiente de los recursos intangibles, particularmente el conocimiento y las competencias internas (Dedunu et al., 2025). La gestión del conocimiento (en adelante, GC), de forma mayoritaria, supone que, el conocimiento que es gestionado de forma sistemática y eficaz, deviene en un activo estratégico que puede generar ventajas competitivas sostenidas y por ende obtener los resultados que busca la organización (Reidl-Martínez, 2012).

Desde la visión extensiva de la GC, el conocimiento abarca un conjunto de procesos que permite crear, capturar, almacenar, transferir y aplicar el conocimiento por parte de las organizaciones, siendo capaz de hacer que las organizaciones consigan aprovechar en forma articulada sus recursos humanos, tecnológicos y organizacionales de forma que les permitan responder a las demandas de un entorno cambiante (Dedunu et al., 2025). En este sentido, la GC tiene además la manifiesta habilidad de unir dimensiones humanas, tecnológicas y

estructurales para facilitar el flujo de conocimiento tácito asociado a la experiencia y las habilidades individuales con el conocimiento explícito que está formalizado y documentado (Kucharska & Erickson, 2023).

Por su parte, la GC no se reduce a la simple optimización de los procesos internos, sino que también persigue convertir el conocimiento en un recurso estratégico que propicie el crecimiento y la adaptabilidad y la sostenibilidad de la organización. Para ello, la GC requiere sistemas y prácticas que fomenten la socialización, codificación, reutilización y aplicación del conocimiento en cada una de las dimensiones de la organización (Nakash & Bolisani, 2025).

Por último, esta disciplina se apoya en la confluencia de diferentes culturas teóricas, donde destacan la teoría de recursos y capacidades, la gestión estratégica y la psicología organizacional. Todo ello explica el enfoque de la GC como un marco dinámico que eleva al conocimiento a la categoría de activo intangible fundamental para la competitividad sostenible, siempre que se dé la coherencia entre liderazgo, cultura y la infraestructura tecnológica (Bougoulia & Glykas, 2023; Huamani Torres et al., 2024; Al-Rabiee & Shawesh, 2025).

Origen y naturaleza de la gestión del conocimiento

El origen de la Gestión del Conocimiento se remonta al reconocimiento progresivo del conocimiento como el principal activo estratégico de las organizaciones en la economía contemporánea. Desde mediados del siglo XX, autores como Polanyi sentaron las bases conceptuales al distinguir las formas en que el conocimiento se manifiesta, lo que posteriormente permitió su incorporación en el ámbito organizacional (Polanyi, 1966). Sin embargo, fue justo a partir de la década de los noventa cuando la GC adquirió un carácter

formal, en virtud de la popularización del trabajo de Nonaka y Takeuchi (1995), que destacaban la relevancia del conocimiento en las esferas de la innovación y el aprendizaje organizacional.

Posteriormente se incorpora el recurso conocimiento en la gestión estratégica como recurso principal en la competitividad, en el sentido de que las organizaciones son entendidas como contenedores dinámicos de saber que, para innovar de forma continua, depende de la acumulación, recombinación y circulación del conocimiento (Grant, 1996; Dedunu et al. 2025). En este contexto, la GC se establece como una respuesta a la necesidad de poner en valor el capital intangible para mejorar el rendimiento organizacional y generar ventajas competitivas.

Para un enfoque basado en procesos, el GC puede definirse como un ciclo en donde la organización tiene como objetivo; identifica, organiza, evalúa, disemina el conocimiento más relevante para la organización. Este ciclo se apoya en actividades estructuradas de recolección, almacenamiento, transferencia y aplicación tanto del conocimiento tácito como del explícito, favoreciendo funciones relevantes, es decir; la planificación estratégica, la toma de decisiones y la solución de problemas (Davenport & Prusak, 1998; Nonaka & Takeuchi, 1995).

Con el paso del tiempo, la gestión del conocimiento (GC) se ha ido transformándose, hasta situarse claramente en un modo interdisciplinario en el que se mezclan los aportes de la gestión estratégica, de la economía, de la informática y de la psicología de organizaciones. Su éxito depende, solamente, de la sinergia entre los procesos de GC, las personas y la infraestructura tecnológica que los recubren, y de una cultura de la organización que invita al aprendizaje y a la colaboración (Becerra-Fernández & Sabherwal, 2014; Bougoulia & Glykas, 2023; Nakash & Bolisani, 2025).

Procesos centrales de la gestión del conocimiento (KMPs)

Los Procesos de Gestión del Conocimiento (Knowledge Management Processes, KMPs) son los medios instrumentales que una organización utiliza para preservar y diseminar su conocimiento empresarial crítico y constituyen la base operativa para una GC exitosa. La literatura académica establece que la efectividad de la GC depende de la sinergia entre los KMPs, los factores humanos como las personas y su conocimiento, y la infraestructura tecnológica que soporta estos procesos. Aunque puede haber diferencias en la terminología utilizada por cada uno de los autores, no cabe duda que existe consenso en cuanto a que hay cinco procesos centrales: Creación de Conocimiento (KC), Documentación y Almacenamiento (KST), Intercambio o Compartición de conocimiento (KS), Aplicación o Utilización (KA) y Protección del Conocimiento (KP), este último el más reciente y más importante en sectores con alta competitividad (Bougoulia & Glykas, 2023; Al-Rabiee & Shawesh, 2025).

Creación de Conocimiento (KC): Es el proceso por antonomasia que genera profundamente ideas nuevas, nuevas informaciones o comporta la reconfiguración de las informaciones

existentes, engloba dos funciones esenciales: la recogida del conocimiento externo (clientes, competidores, mercado) y el desarrollo del conocimiento interno (en la organización). Este proceso es fundamental para que la empresa pueda enfrentar problemas emergentes y formular soluciones innovadoras integrando el conocimiento nuevo con el existente (Chang, 2023). Sin embargo, investigaciones en el sector bancario muestran una relación en “U” invertida entre KC e innovación, donde un exceso de creación sin adecuada compartición y protección puede resultar perjudicial para la innovación (Audretsch et al., 2024a).

Documentación y Almacenamiento de Conocimiento (KST): Fundamental para preservar el conocimiento, asegurar su accesibilidad y reutilización posterior, haciendo uso de repositorios y sistemas de información. Sobre la rotación natural del personal y el riesgo de transferencia del conocimiento, KST resalta la transformación sistemática del conocimiento tácito en explícito a partir de estrategias tales como la indexación, compresión y caché de almacenamiento y recuperación de conocimiento (Nakash & Bolisani, 2025).

Intercambio del Conocimiento (KS): Proceso crítico que promueve la transferencia del conocimiento presente en los empleados y entre las unidades de la organización favoreciendo la eficiencia, el aprendizaje mutuo y la innovación. Requiere un procesamiento multidimensional basado en el desarrollo de competencias interpersonales, cultura de colaboración y sistemas tecnológicos eficaces. KS se ha mostrado con relación lineal positiva y significativa con relación a la innovación en las diferentes áreas de trabajo, lo que destaca su carácter estratégico (Bencsik et al., 2025).

Aplicación del Conocimiento (KA): Es asumido como el proceso central de la gestión del conocimiento, donde el conocimiento deviene acción. El conocimiento acumulado no tiene sentido si no se utiliza para resolver problemas o mejorar decisiones o desarrollar productos o servicios nuevos. KA también muestra relación no lineal con la innovación, lo que indica que una aplicación reiterada puede reducir la novedad y requerir un seguimiento continuo por parte de la gerencia (Dedunu et al., 2025).

Protección del Conocimiento (KP): Se establece como el conjunto de mecanismos que salvan el conocimiento, tanto tácito como explícito, concretamente a partir de su documentación e internalización para futuros usos. KP también cierra el ciclo de gestión del conocimiento y se constituye como base de la generación de nuevo conocimiento, todo ello con una relación positiva y significativa con la innovación (Bougoulia & Glykas, 2023).

Gestión del conocimiento en la era digital: tecnologías, sistemas relacionales y ecosistemas de innovación

En el contexto contemporáneo, la gestión del conocimiento se encuentra estrechamente vinculada al desarrollo de la infraestructura digital. Las tecnologías de gestión del conocimiento (Knowledge Management Technologies, KMT) comprenden herramientas, plataformas y sistemas de información diseñados para apoyar los procesos de creación, adquisición, compartición, retención y aplicación del conocimiento (Chen, 2024; Jarrahi et al., 2023). Resulta necesario su uso para facilitar la innovación organizacional, mejorar la eficiencia operativa y conseguir la reducción de costes (Bougoulia & Glykas, 2023).

Para que esos sistemas entren en funcionamiento es necesario apoyarse en infraestructuras sólidas que garanticen la interoperabilidad, la adaptabilidad y la capacidad para innovar. En este sentido, la inteligencia artificial juega un papel importante a la hora de respaldar el ciclo del valor del conocimiento, si bien también plantean cuestiones éticas del tipo de la privacidad, el sesgo algorítmico y la responsabilidad (Chen, 2024; Dedunu et al., 2025).

Del mismo modo, pero tecnologías emergentes como la blockchain y los gráficos del conocimiento aumentan la capacidad de la GC al incrementar la seguridad del almacenamiento de datos y proporcionar una forma de representar las relaciones complejas entre las entidades del conocimiento; como consecuencia de estas nuevas tecnologías se realiza un intercambio de conocimiento más contextualizado y más enriquecido en ecosistemas organizativos y plataformas de la innovación.

En este digital, y coordinando a la vez los canales de comunicación formal e informal para el intercambio de conocimiento y la resolución de conflictos, la ambidextría organizativa resulta ser un elemento talentoso, así como la gestión de la diversidad cognitiva de los equipos I+D, la colaboración en ecosistemas de la innovación también fomenta la exploración y explotación del conocimiento haciendo posible la necesidad, de un modo sostenible y competitivo, de la transformación digital (Audretsch et al., 2024a; Chang, 2023; Kucharska & Erickson, 2023).

Modelos de Gestión del Conocimiento

Los modelos de gestión del conocimiento (GC) constituyen marcos conceptuales que permiten comprender cómo las organizaciones crean, transforman, comparten y aplican el conocimiento de manera sistemática. Estos modelos aportan una base teórica para analizar los procesos mediante los cuales el conocimiento, tanto tácito como explícito, se convierte en un recurso estratégico que contribuye al desempeño, la innovación y la competitividad organizacional.

Modelo SECI (socialización, exteriorización, combinación, interiorización)

El modelo SECI es reconocido como uno de los marcos dinámicos fundamentales para la creación de conocimiento organizacional y fue propuesto por Nonaka y Takeuchi (1995), a partir de desarrollos previos de Nonaka (1994) y aportes posteriores de Nonaka y Toyama (2005), citados en Yeboah (2023). Este modelo concibe la gestión del conocimiento no como un proceso estático de almacenamiento, sino como una espiral continua de conversión entre el conocimiento tácito, de carácter personal y difícilmente formalizable, y el conocimiento explícito, codificado y sistematizado (Philipson & Kjellström, 2020).

Desde esta perspectiva, el proceso de conversión del conocimiento resulta central para la estrategia organizacional, dado que ha sido ampliamente utilizado para analizar la cultura organizacional, la compartición del conocimiento y su contribución a la mejora del desempeño y la innovación (Oyemomi et al., 2019; Oyemomi, 2017).

El modelo SECI se estructura en cuatro procesos interrelacionados:

Socialización (de tácito a tácito).

En esta etapa, el conocimiento se transfiere directamente entre individuos a través de la experiencia compartida, la observación y la imitación, sin necesidad de codificación formal (Ipe, 2003; Philipson & Kjellström, 2020). Por ejemplo, este proceso ocurre cuando los miembros de un equipo utilizan espacios de interacción, como reuniones virtuales o eventos presenciales, para intercambiar experiencias y conocimientos con una orientación práctica e inmediata (Gibson et al., 2021).

Exteriorización (de tácito a explícito).

La exteriorización constituye una fase clave en la creación de nuevo conocimiento organizacional, ya que implica la articulación del conocimiento tácito —como habilidades, intuiciones o experiencias— en conceptos, metáforas, modelos o documentos que puedan ser comprendidos y compartidos por otros miembros de la organización (Philipson & Kjellström, 2020).

Combinación (de explícito a explícito).

En esta fase, el conocimiento explícito que expresamos previamente se sistematiza, se integra y se reconfigura con otro conjunto de conocimiento formal estructurado, a partir de documentos, bases de datos o bien la reorganización de información de otros tipos (Nonaka & Takeuchi, 1995, citado en Philipson & Kjellström, 2020).

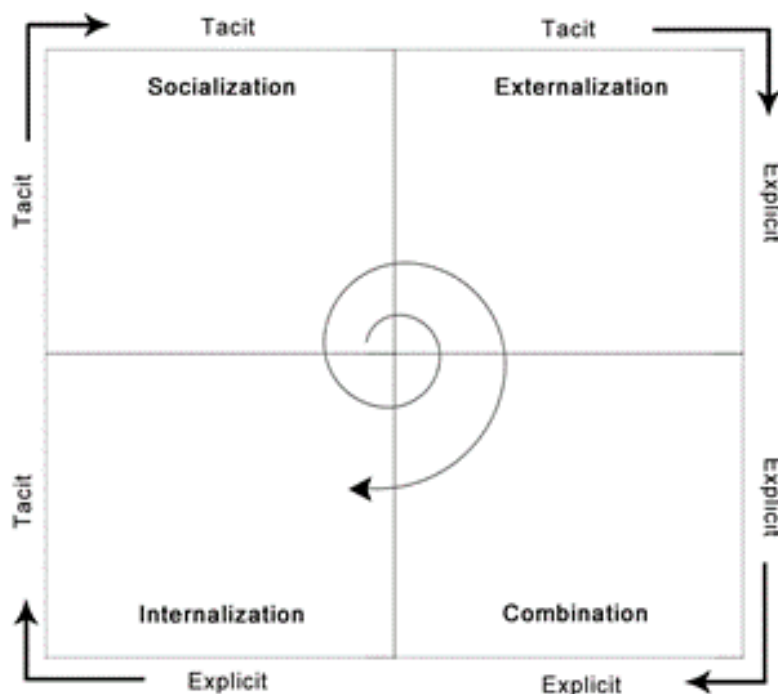
Interiorización (de explícito a tácito).

Finalmente, el conocimiento explícito es aprendido y asimilado por los individuos,

incorporándose a su base de conocimiento tácito en forma de nuevas rutinas, habilidades o competencias personales (Nonaka & Takeuchi, 1995, citado en Philipson & Kjellström, 2020).

Figura 1

Modelo SECI (socialización, externalización, combinación e internalización) de creación de conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995).



Nota. Tomado de *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*, por I. Nonaka y H. Takeuchi (1995), recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0024630199000155>

Modelo de procesos de la gestión del conocimiento (KMPs)

El modelo de procesos de la gestión del conocimiento (Knowledge Management Processes, KMPs) define la GC como un conjunto de prácticas y actividades intencionales

orientadas a utilizar el conocimiento de manera efectiva y juiciosa, con el propósito de mejorar la eficiencia operativa y reforzar la competitividad organizacional (Al-Qubaisi & Ajmal, 2018; Anand & Singh, 2011; Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2015; Migdadi, 2022).

Estos modelos estructuran la gestión del conocimiento en una secuencia de macroprocesos interrelacionados que, idealmente, deben integrarse en los procesos de negocio generales de la organización (Massingham & Al Halaibi, 2017, citado en Rehman et al., 2021). Asimismo, los procesos de GC facilitan la colaboración y la comunicación organizacional (Chen et al., 2011, citado en Rehman et al., 2021) y apoyan el aprendizaje organizacional como base del desempeño sostenido (Gold et al., 2001, citado en Rehman et al., 2021).

De manera general, los principales procesos de la gestión del conocimiento incluyen:

Adquisición y creación de conocimiento.

Este proceso comprende el desarrollo, la recopilación y la obtención de nuevos conocimientos, tanto internos como externos (Alavi & Leidner, 2001; Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2015). En el contexto de la innovación, la capacidad de integración del conocimiento resulta fundamental, ya que refleja la habilidad organizacional para adquirir, recolectar y procesar diversas reservas de conocimiento (Gardner et al., 2012; Yu et al., 2022, citado en Yeboah, 2023).

Almacenamiento o retención del conocimiento.

Se refiere a los mecanismos mediante los cuales el conocimiento adquirido se conserva dentro

de la organización, evitando su pérdida y facilitando su reutilización futura (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2015; Liu et al., 2020).

Compartición o transferencia del conocimiento.

Consiste en la distribución del conocimiento entre individuos, equipos o unidades organizacionales, ya sea mediante mecanismos formales o a través de interacciones informales basadas en redes sociales y relaciones personales (Ipe, 2003). En equipos globales, el uso de tecnologías de comunicación facilita la focalización de la atención en temas específicos y promueve la compartición del conocimiento (Gibson et al., 2021). Diversos estudios han evidenciado que la compartición del conocimiento tácito contribuye significativamente al desarrollo del capital intelectual organizacional (Wang et al., 2014, citado en Yeboah, 2023).

Aplicación del conocimiento.

Este proceso implica el uso efectivo del conocimiento, tanto tácito como explícito, para la resolución de problemas, la toma de decisiones y la mejora del desempeño organizacional (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2015; Kebede, 2010, citado en Rehman et al., 2021).

Procesos complementarios.

Además de los procesos centrales, la literatura reconoce actividades complementarias como la evaluación del conocimiento, la codificación y la protección del conocimiento, las cuales contribuyen a asegurar su calidad, relevancia y sostenibilidad dentro de la organización.

Modelo estructural de adquisición y transformación del conocimiento tácito

El modelo estructural de adquisición y transformación del conocimiento tácito, desarrollado por Kucharska y Erickson (2023), propone un marco analítico para comprender la gestión del conocimiento tácito en organizaciones orientadas a la innovación. Este modelo conceptualiza la adquisición del conocimiento tácito y su transformación como procesos mediadores clave que influyen en el rendimiento organizacional.

En primer lugar, el modelo identifica la adquisición de conocimiento tácito (TKA) a través de dos mecanismos principales (Kucharska & Erickson, 2023):

- a) el aprendizaje mediante la interacción (*learning by interaction*), basado en la interacción social y la compartición entre colegas, y
- b) el aprendizaje mediante la práctica (*learning by doing*), vinculado a la experiencia, la experimentación y la simulación.

En segundo lugar, los resultados empíricos del modelo ponen de manifiesto que la relación entre la adquisición del conocimiento tácito y la innovación se encuentra mediada por dos procesos: la conciencia del conocimiento tácito, es decir, el reconocimiento de que existe conocimiento tácito, y la compartición del conocimiento tácito, inversamente relacionada con su exteriorización y transferibilidad (Kucharska & Erickson, 2023).

Por último, el modelo hace ver que el aprendizaje por interacción actúa como un predictor de la innovación interna, siempre que van acompañados de condiciones organizativas favorables como la existencia de relaciones sociales cohesivas que facilitan la libre

comunicación y el intercambio de conocimiento. De este modo, el modelo integra la socialización, la experimentación, la exteriorización y la combinación del conocimiento tácito en un marco explicativo unificado (Kucharska & Erickson, 2023).

Sistemas de medición de gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se ha consolidado como una disciplina estratégica orientada a integrar el conocimiento como un activo central para la mejora del desempeño y la innovación organizacional (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2015; Migdadi, 2022). En este mismo sentido surge la necesidad de contar con ciertos marcos estructurados, a partir de los cuales estos se desarrollan y se guían en e incluso se evalúan en su aplicación práctica en las organizaciones.

Los Sistemas de Gestión del Conocimiento (SGCo) son precisamente aquellos marcos estructurados que tienen como función que el conocimiento sea identificable, captable, almacenable, compartible y usable de forma mantenida (ISO, 2018), y que promueven una gestión intencionada del conocimiento, algo de suma importancia bajo entornos con un carácter cambiante, con características de un contexto descentralizado, como es el caso de las organizaciones actuales (ISO, 2018).

La ISO 30401, norma internacional, constituye el estándar para la puesta en práctica de sistemas de QG, ofreciendo orientaciones para el diseño, ejecución y mejora. Esta norma considera la GC como una vía para optimizar el valor del conocimiento, como activo estratégico alineado con los objetivos de la organización, incrementando el rendimiento y la competitividad (ISO, 2018).

Castañeda (2020) indica que la norma ISO 30401 identifica seis elementos facilitadores de la GC, determinando el capital humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura, la gobernanza y la cultura de la organización, siendo considerado el liderazgo como una de las claves para la apropiada adecuación del sistema. Asimismo, Alba y Jiménez (2021) señalan que la norma estructura los SGCo en tres componentes fundamentales: humanos, estratégicos y operativos, los cuales permiten integrar la gestión del conocimiento en todos los niveles de la organización.

Dimensión de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento ha evolucionado desde enfoques conceptuales iniciales hacia modelos integradores que incorporan dimensiones cognitivas, organizacionales, tecnológicas y estratégicas, con un impacto directo en la innovación y el rendimiento organizacional (Ackoff, 1989; Wang et al., 2014; Oyemomi, 2019).

Desde finales del siglo XX, el conocimiento ha sido entendido como un continuo que va desde los datos hasta la sabiduría (Ackoff, 1989), dando lugar al desarrollo de modelos que vinculan el conocimiento con la creación de valor, el clima organizacional y la compartición del conocimiento (Løwendahl et al., 2001; Lee, 2001; Sveiby & Simons, 2002). En décadas posteriores, la literatura amplió este enfoque hacia factores psicológicos y tecnológicos que influyen en la efectividad del intercambio de conocimiento (Cabrera et al., 2006; De Ridder & van den Hooff, 2004; Lin, 2007).

En años recientes, la medición de la gestión del conocimiento ha pasado de introducir indicadores medibles, tales como las métricas de innovación y las métricas de desempeño, a

contar con elementos explícitos y elementos tácitos. Esto conlleva una visión de la gestión del conocimiento a través de la metáfora del iceberg, donde los indicadores visibles constituyen únicamente una parte del sistema, y los elementos tácitos, tales como la confianza, el aprendizaje organizacional o el clima colaborativo, son precisamente los mismos que sostienen la competitividad y la innovación organizacional.

A continuación, se presentan las principales dimensiones de la gestión del conocimiento.

Dimensión humana

La dimensión humana es una de las más utilizadas en la literatura para la medición de la gestión del conocimiento, ya que reconoce a las personas como los principales portadores, creadores y transmisores del conocimiento organizacional. Esta dimensión incluye variables como competencias, experiencia, habilidades, aprendizaje individual y colectivo, motivación y disposición para compartir conocimiento. Diversos estudios destacan que el conocimiento reside fundamentalmente en los individuos y que su adecuada gestión influye directamente en la innovación y el desempeño organizacional (Nonaka & Takeuchi, 1995; Bock et al., 2005; Kucharska & Erickson, 2023).

Dimensión organizacional o estructural

La dimensión organizacional o estructural se centra en los elementos internos de la organización que facilitan o limitan la gestión del conocimiento. En esta dimensión se incluyen la cultura organizacional, la estructura, las políticas, los procesos, las rutinas y los sistemas formales que permiten la creación, almacenamiento y reutilización del conocimiento. La literatura señala que estructuras flexibles y culturas colaborativas favorecen el flujo del

conocimiento y su conversión en valor organizacional (Gold et al., 2001; Lee et al., 2005; Sveiby & Simons, 2002; Bougoulia & Glykas, 2023).

Dimensión tecnológica

La dimensión tecnológica agrupa las herramientas y sistemas de información que apoyan la gestión del conocimiento en las organizaciones. Esta dimensión contempla bases de datos, repositorios de conocimiento, plataformas colaborativas, sistemas de gestión del conocimiento y tecnologías digitales emergentes. La evidencia empírica indica que la tecnología actúa como un habilitador del conocimiento cuando se integra de forma coherente con las dimensiones humana y organizacional, permitiendo mejorar la eficiencia, la innovación y la toma de decisiones (Alavi & Leidner, 2001; Becerra-Fernández & Sabherwal, 2015; Nakash & Bolisani, 2025).

Dimensión de procesos de la gestión del conocimiento

La dimensión de procesos de la gestión del conocimiento se enfoca en las actividades mediante las cuales el conocimiento es gestionado de forma sistemática dentro de la organización. Entre los procesos más citados en la literatura se encuentran la creación, adquisición, almacenamiento, compartición, aplicación y protección del conocimiento. Estos procesos constituyen el núcleo operativo de la gestión del conocimiento y permiten su integración en los procesos estratégicos y operativos de la organización (Davenport & Prusak, 1998; Anand & Singh, 2011; Al-Rabiee & Shawesh, 2025).

Dimensión estratégica

La dimensión estratégica analiza el grado en que la gestión del conocimiento se alinea con los objetivos organizacionales y contribuye a la generación de ventaja competitiva y sostenibilidad a largo plazo. Desde enfoques como la visión basada en el conocimiento y la teoría de capacidades dinámicas, se sostiene que el conocimiento debe ser gestionado estratégicamente para fortalecer la capacidad de adaptación, la innovación y el desempeño organizacional frente a entornos cambiantes (Grant, 1996; Teece et al., 1997; Audretsch et al., 2024).

Dimensión relacional o social

La dimensión relacional o social se orienta al análisis de las interacciones, redes y relaciones que facilitan la transferencia y creación del conocimiento. Esta dimensión incluye variables como confianza, comunicación, colaboración, capital social y relaciones interorganizacionales. La literatura destaca que estas relaciones son especialmente relevantes para la transferencia de conocimiento tácito y para el fortalecimiento del capital intelectual y la innovación colaborativa (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Wang et al., 2014; Chang, 2023).

Capítulo III

Metodología

Enfoque y diseño de la investigación

La presente investigación adopta un enfoque mixto de carácter documental, ya que se orienta al análisis sistemático de la producción científica existente sobre la gestión del conocimiento en el ámbito organizacional. Este enfoque no implica la realización de un estudio empírico cualitativo ni cuantitativo en sentido estricto, sino la clasificación, comparación e

integración de estudios previos que emplean enfoques cualitativos y cuantitativos en sus respectivos diseños metodológicos. En este sentido, el enfoque mixto responde a la necesidad de entender los aportes conceptuales y los resultados empíricos reportados en la literatura académica (Creswell & Plano Clark, 2018).

El estudio tiene un alcance descriptivo y analítico. Es descriptivo porque identifica el estado del arte de la investigación en gestión del conocimiento, es decir, los modelos, los sistemas de medición, los indicadores y los niveles de madurez examinados en investigaciones recientes. También es analítico, puesto que permite comparar metodologías, criterios de medición y resultados reportados, favoreciendo el descubrimiento de patrones, convergencias y vacíos de investigación críticas para el desarrollo de este campo (Tranfield et al., 2003).

Respecto al diseño de la investigación, la investigación no es experimental, dado que no hay manipulación de variables ni intervención directa en contextos organizacionales. La información analizada corresponde únicamente a artículos científicos empíricos publicados, lo que determina la ubicación de la investigación dentro de un diseño documental.

Adicionalmente, se adopta un diseño retrospectivo, ya que se analizan investigaciones publicadas en un periodo temporal definido, y transversal, debido a que la revisión y el análisis de la literatura se realizan en un único momento del tiempo (Hernández-Sampieri et al., 2018).

Finalmente, el enfoque metodológico se sustenta en un meta-análisis de carácter cuantitativo, entendido como un procedimiento sistemático para organizar, clasificar y analizar la producción científica a partir de criterios estructurados, tales como palabras clave, áreas temáticas, tipo de publicación y enfoque metodológico (Zupic & Čater, 2015). Este

enfoque permite construir una visión integrada y rigurosa del estado del conocimiento en gestión del conocimiento, sin combinar estadísticamente resultados empíricos, sino identificando regularidades conceptuales y metodológicas que fundamentan los resultados del estudio.

Procedimiento de revisión sistemática (PRISMA)

En coherencia con el enfoque documental y el diseño metodológico adoptado, la investigación se desarrolló mediante una revisión sistemática de la literatura, siguiendo las directrices del modelo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). El modelo PRISMA es uno de los más utilizados en investigaciones académicas porque es un modelo que permite garantizar riguroso formalismo metodológico, intensidad, trazabilidad y reproducibilidad de los procesos de búsqueda y selección de los estudios (Page et al., 2021).

La implementación del modelo PRISMA cobra relevancia también es para esta investigación, como podemos imaginarnos, pues no se trata de generar datos primarios, sino de identificar, sintetizar y analizar críticamente la literatura científica que ya existe sobre los sistemas de medición de la gestión del conocimiento sobre los modelos, indicadores, niveles de madurez y aplicaciones de la misma en el mundo empresarial. Por ello, el modelo PRISMA sirve de procedimiento metodológico de selección y organización de la literatura y no como un método empírico cuantitativo o cualitativo.

Desde un enfoque más orientado al proceso, el procedimiento PRISMA fue elaborado en fases secuenciadas y, a la vez, interrelacionadas, que permitieron reducir un conjunto extenso

de registros hasta un corpus final de estudios seleccionados de forma rigurosa. A la vez, el proceso de inclusión de dos metodológicas de base:

a) la búsqueda y análisis de acciones sistemáticas de literatura científica a partir de palabras clave predefinidas, y

b) la construcción de un flujo metodológico general, el cual cumple con el esquema PRISMA, que representa de forma clara cada una de las etapas seguidas.

Fase de identificación

En esta fase se realizó una búsqueda exhaustiva y sistemática de literatura científica en bases de datos académicas indexadas y reconocidas internacionalmente, con el propósito de identificar la mayor cantidad posible de estudios potencialmente relevantes relacionados con la temática de investigación.

La primera acción precisamente metodológica que se llevó a cabo fue la de definir y aplicar palabras clave y oraciones clave, las cuales configuran el eje central del desarrollo del proceso de identificación. Para llevar a cabo este paso, se utiliza el uso de una ecuación de búsqueda estructurada en la que se combinan palabras en español e inglés con ayuda de los operadores booleanos (AND, OR), de esta forma se consigue aumentar y controlar el alcance de los resultados que pueden conseguirse (Kitchenham & Charters, 2007).

A continuación, se representan los principales términos empleados:

- Knowledge management (Gestión del Conocimiento)

- Knowledge management indicators (Indicadores de Gestión del Conocimiento)
- Knowledge management systems performance (Rendimiento de los sistemas de Gestión del Conocimiento)
- Knowledge Management Measurement System (Sistema de medición de la Gestión del Conocimiento)
- Knowledge management maturity model (Modelo de madurez de la Gestión del Conocimiento)
- Maturity of knowledge management systems (Madurez de los sistemas de Gestión del Conocimiento)
- Knowledge management application (Aplicación de Gestión del Conocimiento)
- Knowledge Management (Companies) (Gestión del Conocimiento en empresas)
- Es necesario resaltar que estas palabras y oraciones clave fueron seleccionadas puesto que representan los conceptos nucleares del estudio. De este modo, permitieron capturar investigaciones orientadas tanto al desarrollo conceptual como a la aplicación práctica de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento en organizaciones.

Las etiquetas en cuestión fueron elegidas por su capacidad de dar cuenta de las ideas nucleares del estudio, de las que derivar investigaciones de tipo conceptual o empírico, para poder proceder al análisis y medición de la gestión del conocimiento en el seno de las organizaciones. Fruto de esta fase resulta un amplio contingente de registros, correspondientes a las publicaciones científicas más actuales, lo que permite, además, asegurar la actualidad del corpus de partida.

Fase de cribado (screening)

Una vez identificados los registros iniciales, se procedió a la fase de cribado, cuyo objetivo fue depurar el conjunto de documentos y eliminar aquellos que no cumplían con los criterios básicos definidos para la investigación.

En primer lugar, se realizó la eliminación de registros duplicados mediante herramientas de gestión bibliográfica, con el fin de evitar sesgos derivados de la repetición de documentos. Posteriormente, se efectuó una revisión sistemática de títulos y resúmenes, lo que permitió evaluar de manera preliminar la pertinencia temática y metodológica de cada estudio.

En esta etapa se excluyeron aquellos documentos que:

- No abordaban explícitamente la medición de la gestión del conocimiento.
- Se enfocaban en contextos distintos al empresarial.
- Presentaban un enfoque meramente descriptivo, sin relación con modelos, indicadores o desempeño organizacional.

Este proceso permitió reducir progresivamente el volumen inicial de registros, conservando únicamente aquellos estudios con alto potencial de contribución al análisis posterior.

Fase de elegibilidad

Posteriormente, los estudios que superaron la fase de cribado fueron evaluados en texto completo, con el objetivo de verificar de manera detallada el cumplimiento de los criterios de inclusión definidos para la investigación.

Dentro de este marco, en esta fase se analizaron aspectos fundamentales tales como:

- El enfoque metodológico del estudio.
- El tipo de modelo o sistema de medición utilizado.
- Las dimensiones e indicadores de gestión del conocimiento analizados.
- El contexto organizacional de aplicación.
- La calidad académica del documento y su revisión por pares.
- La disponibilidad completa del texto para su análisis.

Por consiguiente, aquellos que no cumplían con alguno de estos criterios fueron excluidos, registrando de forma explícita las razones de exclusión. Es por este motivo que este procedimiento fortaleció la transparencia, la objetividad y la trazabilidad del proceso metodológico.

Fase de inclusión

Finalmente, se conformó el conjunto definitivo de artículos incluidos en el meta-análisis. Estos estudios constituyen la base empírica y conceptual del análisis comparativo desarrollado

en la investigación, y fueron utilizados para identificar patrones, tendencias, brechas de investigación y buenas prácticas en los sistemas de medición de la gestión del conocimiento.

Como segunda acción metodológica transversal, todo el proceso fue documentado mediante la construcción de un flujo general del procedimiento, representado a través de un diagrama PRISMA, el cual muestra de forma clara el número de registros identificados, excluidos y finalmente incluidos en cada etapa del proceso.

Fuentes de información y criterios de inclusión/exclusión

En coherencia con el procedimiento de revisión sistemática descrito en el apartado anterior, y con el fin de garantizar la calidad, validez y rigor metodológico del corpus analizado, se definieron de manera explícita las fuentes de información, así como los criterios de inclusión y exclusión de los estudios considerados. Esta etapa permitió delimitar de forma precisa el universo documental sobre el cual se desarrolló el metaanálisis cuantitativo.

Fuentes de información

Las fuentes de información empleadas en la presente investigación son exclusivamente de carácter académico, con el propósito de asegurar la confiabilidad, consistencia y relevancia científica de los estudios analizados. En este sentido, la búsqueda bibliográfica se realizó en las siguientes bases de datos científicas:

- Scopus
- Web of Science

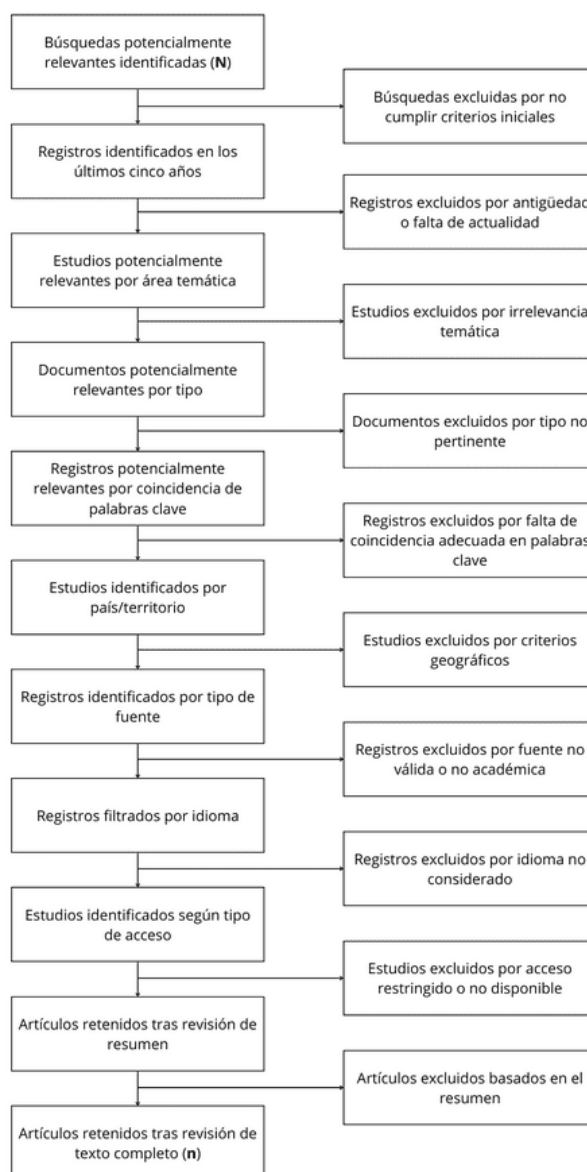
- ScienceDirect
- SciELO

Estas bases fueron seleccionadas debido a su amplia cobertura temática, su reconocimiento internacional y su especialización en áreas vinculadas con la administración, la gestión, los negocios, la innovación y los estudios organizacionales. Asimismo, su carácter indexado y sus procesos de revisión por pares garantizan estándares elevados de calidad editorial.

Adicionalmente, y como estrategia complementaria, se aplicó la técnica de rastreo de referencias o backward citation tracking, mediante la revisión de las listas bibliográficas de los estudios más relevantes. Esta acción permitió identificar investigaciones adicionales que, si bien no emergieron directamente de las ecuaciones de búsqueda iniciales, aportaron valor conceptual y metodológico al análisis.

Figura 2

Diagrama de flujo PRISMA del proceso de selección y exclusión de los estudios para el meta-análisis



Nota: *Elaboración propia.*

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión se definieron con el propósito de conformar un corpus de estudios homogéneo, actual y metodológicamente sólido. En este sentido, se incluyeron únicamente aquellos estudios que cumplieron con los siguientes criterios:

- **Artículos científicos de carácter empírico**, ya que permiten analizar resultados obtenidos a partir de datos reales y experiencias organizacionales.
- **Publicaciones correspondientes a los últimos cinco años**, con el fin de asegurar la actualidad y vigencia del conocimiento analizado.
- **Estudios redactados en idioma inglés**, debido a que este idioma concentra la mayor producción científica de alto impacto en el área de la gestión del conocimiento.
- **Investigaciones desarrolladas en Estados Unidos, Brasil, Inglaterra, España, Irán, Egipto, China, Portugal, Indonesia, Canada, Ucrania, Serbia, Polonia, Rusia, Alemania, República Checa, Francia**, lo que permitió mantener coherencia contextual y facilitar la comparación entre los estudios analizados.
- **Artículos publicados en revistas científicas**, garantizando estándares editoriales y revisión por pares.
- **Estudios con acceso al texto completo**, condición indispensable para realizar un análisis detallado de su metodología y resultados.
- **Investigaciones que aborden de manera explícita la gestión del conocimiento**, incluyendo sistemas de gestión del conocimiento, indicadores de desempeño, aplicaciones organizacionales o modelos de madurez.
- Estos criterios permitieron asegurar que los estudios incluidos fueran pertinentes, comparables y alineados con los objetivos de la investigación.

Criterios de exclusión

De forma complementaria, se establecieron criterios de exclusión con el fin de depurar el universo inicial de estudios y fortalecer la validez del análisis. En este sentido, se excluyeron:

- Estudios publicados fuera del periodo temporal definido, debido a que podrían no reflejar las prácticas y enfoques actuales en gestión del conocimiento.
- Investigaciones con irrelevancia temática, que no abordaban de manera directa la gestión del conocimiento o lo hacían de forma tangencial.
- Documentos no relacionados, fábulas o cuentos (tipo libros), actas de congreso, informes técnicos o documentación de divulgación, por no ser el enfoque empírico propuesto.
- Estudios para los cuales no hay correspondencia suficientemente satisfactoria de las palabras clave (por no tener relación directa con el objeto de estudio).
- Estudios que se han desarrollado en geografía a diferente a la seleccionada, a fin de no entrar en materias de sesgo.
- Documentos de fuentes no académicas, que no garantizan la existencia de procesos de revisión por pares.
- Artículos escritos en un idioma diferente al inglés, y todo esto por razones de estandarización y comparabilidad.
- Estudios con contenido no completo o no accesible, lo que suponía la imposibilidad de realizar la revisión completa de su contenido.

- Artículos excluidos tras la revisión del resumen, pues no cumple con las líneas metodológicas o de pertinencia marcadas.
- La aplicación de estos aspectos permitió formar un recorrido final de estudios empíricos coherente, actualizado y metodológicamente riguroso, sobre el que desarrollar el metaanálisis cuantitativo.

Procedimiento de codificación y análisis documental

El procedimiento de codificación y análisis documental se desarrolló con el propósito de organizar, sistematizar y sintetizar de manera rigurosa la información extraída de los estudios científicos incluidos en el metaanálisis. Este proceso se fundamenta en metodologías propias del análisis documental, el análisis de contenido y la revisión sistemática de la literatura, las cuales son ampliamente utilizadas en investigaciones de síntesis teórica y estudios cuantitativos (Bardin, 2016; Tranfield, Denyer & Smart, 2003).

En este contexto, la codificación permitió tratar cada artículo científico como una unidad analítica aislada, lo que permitió la comparación estructurada de enfoques, variables e indicadores manifiestos en la literatura. También es el análisis documental el que permite reconocer conceptos recurrentes como robustecer la trazabilidad de la información y la coherencia metodológica del estudio por sí mismo.

Codificación de las fuentes documentales (papers)

Una vez concluido el proceso de identificación, selección y depuración de la literatura científica mediante el protocolo PRISMA, se procedió a la codificación de las fuentes

documentales incluidas en la investigación. Este procedimiento se sustenta en el enfoque de análisis documental sistemático, el cual propone la organización explícita y estructurada de los documentos con el fin de facilitar su análisis comparativo y garantizar la transparencia del proceso investigativo (Webster & Watson, 2002).

Siguiendo esta lógica, cada artículo constituye una unidad de análisis a la que se le ha asignado un código alfanumérico (A1, A2, A3, ... An), lo que ha permitido estructurar de un modo ordenado el corpus documental, también es por su función organizativa esencial cuando permite relacionar sin dificultad los documentos originales con los resultados del análisis (Bardin, 2016).

Con este fin, y para clasificar los estudios según el marco de su interés es principal, se ha iniciado un proceso de categorización temática, siguiendo las recomendaciones del desarrollo metodológico de Tranfield et al. (2003), quienes argumentan que la clasificación de los estudios es una de las fases del proceso de síntesis de la evidencia que definen sistemáticamente. De esta forma, la codificación de las fuentes documentales permitió no solo una organización estructurada de los artículos, sino también aumentar la coherencia interna, la replicabilidad y el rigor científico del estudio.

Tabla 1
Sistema de codificación para la clasificación de los estudios según su enfoque principal

Codificación	Enfoque principal	Descripción
A	Gestión del conocimiento	Agrupar los estudios que analizan la gestión del
	en las organizaciones	conocimiento en contextos organizacionales,

		considerando su importancia estratégica, aplicaciones y efectos en el desempeño.
B	Sistemas de gestión del conocimiento	Incluye investigaciones centradas en los sistemas de gestión del conocimiento, tales como modelos, herramientas, procesos y mecanismos de implementación.
C	Enfoques teóricos y dimensiones de la gestión del conocimiento	Los estudios entendidos como los que desarrollan propuestas concretas de enfoques teóricos, modelos conceptuales y dimensiones analíticas asociadas a la gestión del conocimiento.
D	Madurez de los sistemas de gestión del conocimiento	Agrupar los estudios que estudian los niveles de madurez de los sistemas de gestión del conocimiento, tomando como referencia el desarrollo, capacidades y procesos evolutivos.

Nota: Elaboración propia.

Codificación de las variables (ítems)

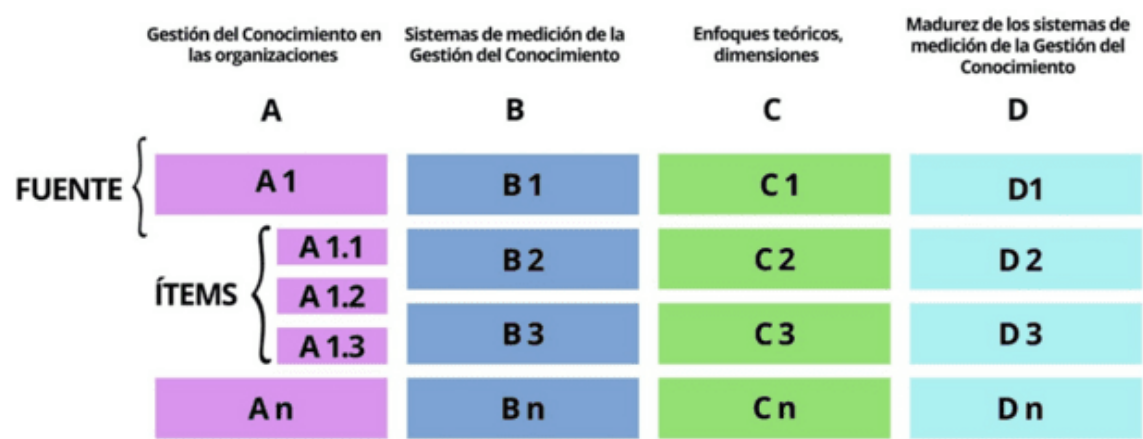
Con las fuentes documentales previamente codificadas, se procedió a la identificación y codificación de las variables de análisis. Este proceso se fundamenta en los principios del análisis de contenido y del análisis temático, los cuales proponen la identificación sistemática de conceptos, categorías y dimensiones relevantes a partir de textos científicos (Saldaña, 2016).

En este contexto, cada trabajo fue analizado de forma exhaustiva con el propósito de identificar los conceptos, los factores y los indicadores relacionados con la gestión del conocimiento. Las variables ya incluidas en el resultado fueron capturadas como trabajos por

separado, es decir, como formas concretas de un constructo teórico en un artículo determinado. Para salvaguardar la trazabilidad, los trabajos fueron nombrados a partir de un esquema jerárquico (A1.1, A1.2), manteniendo de este modo la vinculación a la variable y la fuente original.

Para Saldaña (2016), este tipo de codificación también permite cruzar los estudios que se sirven de diferentes enfoques metodológicos e incluso dar cuenta de las recurrencias conceptuales vistas en la literatura. En coherencia con ello, la codificación de ítems aplicada en esta investigación constituyó la base para la comparación posterior de variables y para la síntesis estructurada de la evidencia científica.

Figura 3
Esquema del sistema de codificación jerárquica de fuentes y variables



Nota: *Elaboración propia.*

Normalización de variables

Una vez concluido el proceso de codificación de los ítems, se procedió a la normalización de las variables, con el objetivo de garantizar coherencia conceptual y semántica en el conjunto de variables identificadas. Este procedimiento se sustenta en las metodologías de síntesis conceptual empleadas en revisiones sistemáticas y metaanálisis, las cuales reconocen que diferentes autores pueden utilizar denominaciones distintas para referirse a un mismo constructo teórico (Petticrew & Roberts, 2006).

En este sentido, la normalización consistió en la comparación sistemática de las variables previamente codificadas, identificando equivalencias conceptuales entre aquellas que, aun presentando formulaciones diferentes, aludían a un mismo fenómeno analítico. Las variables equiparables fueron incorporadas bajo una nomenclatura mutuamente normalizada, lo que supuso la selección de esta en función de la claridad conceptual, la compatibilidad teórica y la adecuación al objeto de estudio que animó a la investigación inicial.

Con respecto a este proceso, Kitchenham y Charters (2007) proponen que es un ejercicio que permite minimizar duplicidades, evitar ambigüedades terminológicas o adoptar un sistema de variables homogeneizado en los estudios de síntesis de literatura. No obstante, la normalización realizada a cabo otorga la posibilidad de construir un conjunto de variables completamente depurado y en todo momento verificable hacia las fuentes documentales originales que provienen del protocolo PRISMA.

En consecuencia, la normalización de las variables constituyó una etapa clave del proceso metodológico, al fortalecer la validez teórica del análisis y proporcionar una base sólida

para el análisis estructural posterior, sustentado en variables comparables, conceptualmente claras y metodológicamente robustas.

Técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo

En coherencia con el enfoque metodológico planteado en los apartados anteriores, y una vez concluido el proceso de codificación y normalización de las fuentes documentales y variables de análisis, se procedió a la aplicación de técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo orientadas a la síntesis sistemática de la evidencia científica. En este sentido, el estudio integró procedimientos de análisis cualitativo estructural y de contenido, así como técnicas propias del meta-análisis, con el objetivo de identificar patrones, relaciones y tendencias en los sistemas de medición de la gestión del conocimiento reportados en la literatura.

Técnicas de análisis cualitativo: procedimiento estructural y de contenido

Dentro de este marco metodológico, la fase de análisis cualitativo se diseñó con el propósito de profundizar en la comprensión de las variables identificadas y examinar sus interrelaciones sistémicas. Para tal efecto, se implementó un procedimiento analítico dual que integra dos técnicas complementarias. En primera instancia, se aplicó el análisis estructural mediante el método de Matriz de Impactos Cruzados, Multiplicación Aplicada a una Clasificación (MACTOR), con el fin de determinar la motricidad y dependencia de las variables, estableciendo así su jerarquía dentro del sistema. Por otra parte, como fruto de estos, en paralelo, un análisis de contenido semántico, asistido por el software ATLAS.ti, permitió la validación cualitativa de los hallazgos y a su vez explorar las redes de conceptos que subyacen en la literatura científica.

De hecho, la articulación de los métodos posibilitó una interpretación sólida de la evidencia: el tránsito de una mera descripción a verdadera identificación de patrones, sea estructurales o temáticos, era una de nuestras aspiraciones.

Procesamiento, estructuración y análisis estructural de variables PRISMA mediante MACTOR.

Como resultado del proceso de normalización, se obtuvo un listado único y definitivo de variables, todas ellas derivadas del análisis sistemático realizado mediante el protocolo PRISMA. Dicho listado constituyó el núcleo del análisis metodológico, al representar los principales factores identificados en la literatura científica y validados a través de un procedimiento riguroso y estructurado. Asimismo, cada variable conservó su trazabilidad hacia los ítems originales y las fuentes documentales correspondientes, lo que fortaleció la transparencia metodológica y la replicabilidad del estudio.

En esta matriz, se asignaron pesos binarios según la presencia o ausencia de cada variable en las fuentes revisadas:

- **Valor 1**, cuando la variable estaba presente o era abordada explícitamente en el artículo.
- **Valor 0**, cuando la variable no se encontraba en el documento.

Este procedimiento permitió cuantificar de manera objetiva la relación entre las fuentes y las variables obtenidas del PRISMA, facilitando el análisis posterior mediante el método MACTOR.

Figura 4

Matriz de cruce binaria entre fuentes documentales y variables normalizadas para el análisis MACTOR

	A 1	A n	B 1	B n	C n	D n	TOTAL
A 1.1							
A 1.2							
A n.n							
B n.n							
C n.n							
D n.n							
TOTAL							

INFLUENCIA DIRECTA

INFLUENCIA INDIRECTA

1: Se menciona la variable en la fuente.
0: No se menciona la variable en la fuente

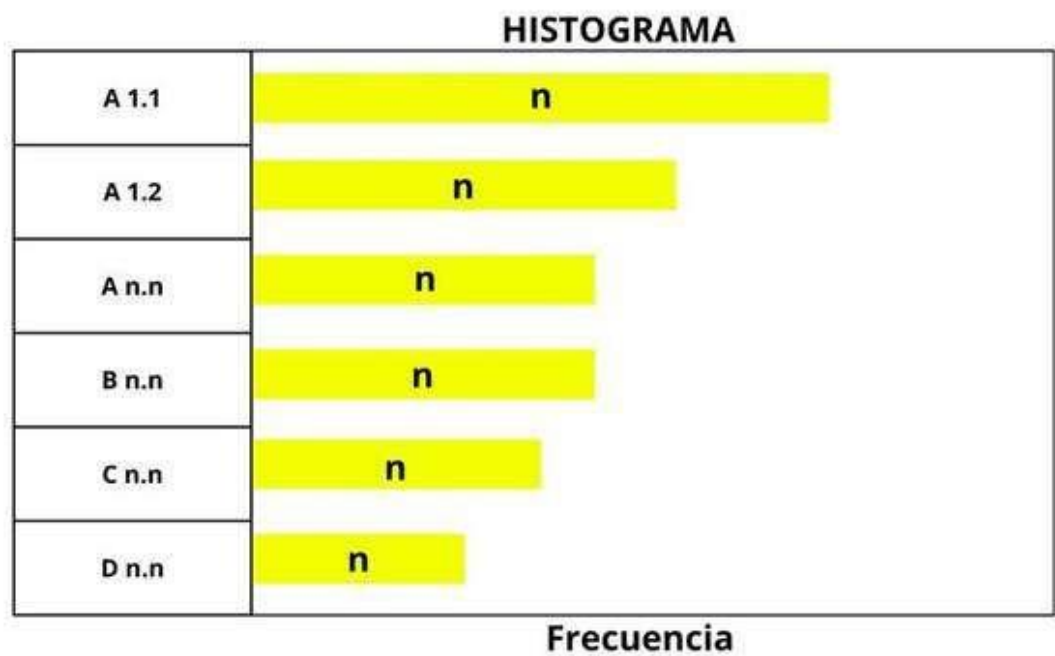
Nota: *Elaboración propia.*

Este procedimiento permitió cuantificar de manera objetiva la relación entre las fuentes y las variables, facilitando el análisis posterior mediante el método MACTOR.

A partir de la matriz construida, se generaron tres tipos de resultados principales:

- 1. **Histograma de frecuencias**, que permitió identificar las variables PRISMA con mayor recurrencia en la literatura científica analizada.

Figura 5
Histograma de frecuencia de las variables identificadas en la revisión sistemática



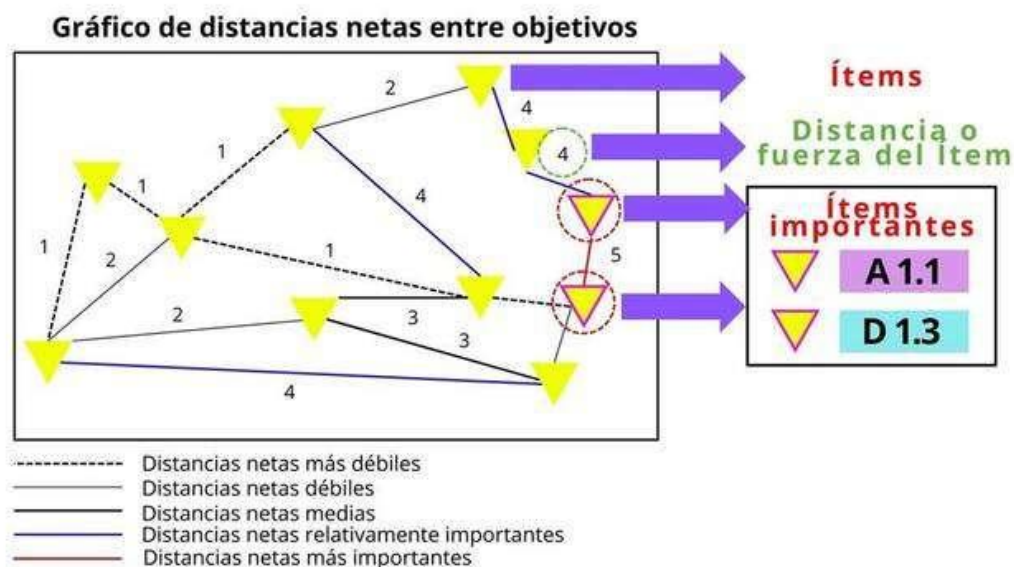
Nota: *Elaboración propia.*

- 2. **Mapeo de influencia directa**, Por otra parte, el mapeo de influencia directa muestra el nivel de motricidad de cada variable dentro del sistema analizado. Esta gráfica permite identificar qué variables ejercen mayor influencia sobre las demás, es decir, cuáles tienen mayor capacidad de generar efectos directos dentro del conjunto. Las variables con valores elevados de influencia son interpretadas como variables motoras, ya que impulsan el comportamiento del sistema, mientras que aquellas con menor influencia dependen en mayor medida de otras variables. De este modo, el mapa de influencia

directa permite comprender qué factores actúan como elementos clave y cuáles cumplen un rol más receptivo dentro de la dinámica analizada.

Figura 6

Gráfico de distancias netas entre objetivos



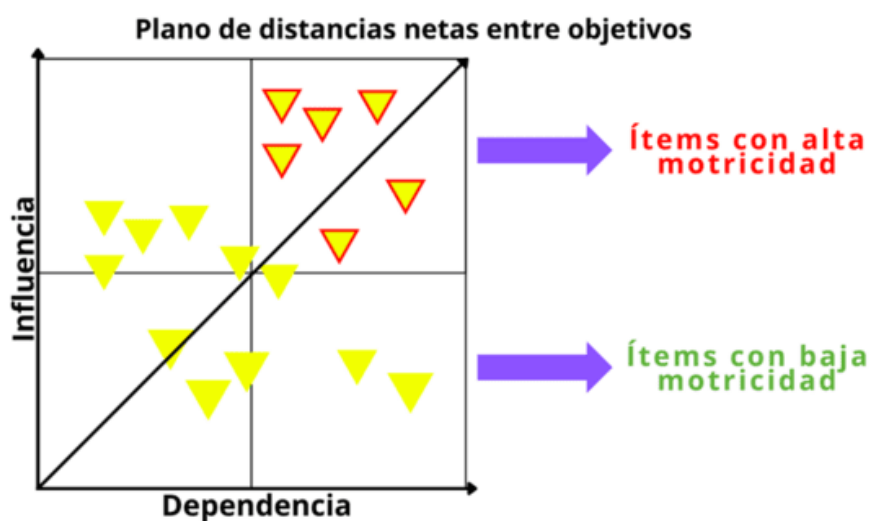
Nota: *Elaboración propia.*

- Diagrama de fuerza de las variables**, por último, el diagrama de fuerzas de las variables destaca visualmente el peso estructural y cómo cada variable influye y recíprocamente es influencia dentro del sistema. En esta visualización, la ubicación de cada variable da cuenta del grado de su influencia y dependencia relativa, mientras que las líneas convencionales que las conectan expresan las relaciones entre ellas. El grosor de las líneas materializa la potencia de dichas relaciones y la variable de color permite distinguir variables con mayor o menor impacto. Por lo tanto, las variables con más relaciones, relaciones fuertes y una buena ubicación en el diagrama son interpretadas como cosas con alto impacto, en cambio, las variables con menos relaciones o relaciones

débiles se perciben como de segundo nivel. Esta gráfica permite tener una imagen más completa del comportamiento y de lo importante que son las variables en el análisis MACTOR.

Figura 7

Plano de influencia y dependencia directa entre las variables analizadas



Nota: *Elaboración propia.*

Validación cualitativa y análisis semántico mediante ATLAS.ti

Con el objeto de complementar y fortalecer los resultados obtenidos mediante el método MACTOR, la investigación incorporó un análisis cualitativo apoyado en el software ATLAS.ti. Esta herramienta permitió profundizar en la interpretación de las variables identificadas, utilizando el mismo conjunto de documentos seleccionados en la revisión sistemática, lo que aseguró coherencia metodológica y continuidad en el análisis.

La utilización de ATLAS.ti fue en busca de descubrir patrones, relaciones conceptuales y recurrencias temáticas presentes en la literatura científica. Por el camino transcurrido, el análisis cualitativo no fue un proceso independiente, sino un proceso de apoyo que ayudó a contrastar los resultados estructurales y a explicar los resultados estructurales obtenidos previamente, contribuyendo a un entendimiento más profundo del fenómeno de estudio.

Para ello, se almacenaron en el software de modo habitual los documentos que le dan forma y permiten el control y la trazabilidad de la información analizada. Posteriormente, se desarrolló el proceso de codificación mediante un enfoque deductivo e inductivo, utilizando inicialmente códigos basados en las variables previamente identificadas, los cuales trajeron consigo la función de las categorías de análisis, y el proceso de codificación se complementó con la generación de sub - códigos emergentes durante la lectura exhaustiva de cada uno de los textos, lo que permitió captar los matices, las aproximaciones concretas y las relaciones implícitas entre los conceptos.

La utilización de un aviso estructurado en la práctica del uso de ATLAS.ti representa un aspecto metodológico destacado para la realización de una revisión sistemática y un metaanálisis de la literatura científica sobre la temática de gestión del conocimiento; Tal como se establece, la definición explícita de los parámetros del aviso estructurado hace posible encauzar el proceso de codificación, comparación y síntesis de información, tal que se van reduciendo las ambigüedades interpretativas y las inconsistencias analíticas en la comparación de las fuentes gestionadas . De este modo, el aviso estructurado se convierte en un instrumento

que permite identificar patrones, elaborar una jerarquización de variables e integrar resultados en el análisis meta analítico.

- Contexto establece el contexto general que determina la naturaleza de la solicitud, que corresponde a la noción de revisión sistemática y meta analítica de la literatura científica en materia de gestión del conocimiento en instituciones. De esta manera, establece el alcance del análisis y asegura que la información procesada se mantenga en sintonía con los objetivos de la investigación, el enfoque institucional y los criterios metodológicos.
- Rol delimita la perspectiva de análisis desde la cual se hace el procesamiento de la información, adoptada como la de un analista académico especializado en la identificación y comparación de variables e indicadores. Por lo que establece la adecuación del nivel de profundidad conceptual, el rigor del análisis y la coherencia de las inferencias alcanzadas, todas ellas ensayadas para garantizar su vistosidad con el enfoque científico de la investigación.
- Tarea delimita de forma precisa la acción principal que debe ser ejecutada de manera dirigida, la cual tiene como objetivo identificar las dimensiones e indicadores más comúnmente utilizados en cada fuente, identificar el impacto, relevancia y frecuencia de uso, establecer categoría como de acuerdo con su peso analítico. Por lo que la tarea organiza el proceso de análisis y quiere hacer hincapié en los elementos más relevantes para el desarrollo del metaanálisis.
- Criterios de análisis plantean los parámetros desde los cuáles se está tomando en cuenta la información, donde se ponen a un primer plano, la recurrencia, la

centralidad conceptual, la relación con el desempeño institucional y la unidad teórica. Por lo que establece bases sistemáticas y comparables para hacer una valoración de las fuentes y poder así establecer una jerarquización objetiva de las variables contempladas.

- Formato de salida determina la forma en que deben presentarse los resultados, estructurándolos en listas de variables, análisis interpretativo y jerarquización de indicadores. En consecuencia, este parámetro facilita la organización de los hallazgos, su integración en matrices analíticas y su posterior incorporación en los apartados de resultados y discusión de la tesis.

Una vez finalizada la codificación, se analizaron las relaciones entre los códigos mediante la construcción de redes semánticas. Estas visualizaciones gráficas mostraron la interacción de las variables, destacando las más recurrentes, centrales e interdependientes en el conjunto de documentos estudiados. De este modo, fue posible diferenciar variables clave de aquellas con un rol secundario desde una perspectiva cualitativa.

Posteriormente, los resultados obtenidos mediante ATLAS.ti fueron contrastados con los hallazgos derivados del análisis MACTOR. Mientras MACTOR permitió identificar la influencia y el peso estructural de las variables dentro del sistema, ATLAS.ti aportó evidencia cualitativa que explicó dichas relaciones a partir del contenido teórico y empírico de la literatura. La coincidencia entre los resultados de ambos métodos fue considerada como un criterio de validación cruzada.

Análisis cuantitativo y exploratorio

El análisis cuantitativo de la presente investigación tuvo un carácter inicial y exploratorio, y se orientó a transformar la evidencia cualitativa contenida en los artículos científicos seleccionados en información cuantificable, con el fin de identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables analizadas. Este procedimiento no implicó la generación de datos primarios, sino la operacionalización cuantitativa de la información secundaria proveniente de la literatura científica, en coherencia con el enfoque de meta-análisis aplicado al estudio.

En este sentido, el análisis cuantitativo se estructuró en tres etapas claramente diferenciadas:

- i) la calificación de los artículos mediante una escala tipo Likert,
- ii) la codificación y organización de los datos cuantificados,
- iii) el análisis estadístico descriptivo e inferencial mediante el software Jamovi.

Calificación mediante método likert

El método Likert constituye una técnica ampliamente utilizada en investigaciones cuantitativas para asignar valores numéricos a juicios cualitativos, permitiendo evaluar niveles de intensidad, relevancia o presencia de determinados criterios analíticos. En el contexto de esta investigación, la escala Likert fue empleada como un mecanismo de operacionalización cuantitativa, orientado a medir la intensidad con la que determinadas dimensiones teóricas de la gestión del conocimiento son abordadas en cada artículo científico.

Hay que comentar que en esta etapa no se hizo categorización, sino medición Palabras que fueron la base del código de la cual se aprovechó únicamente la calificación a las dimensiones del modelo analítico que se ha definido, estas últimas se hallaban recogidas como columnas numéricas en la base de datos, que se hallaban a la derecha de los metadatos descriptivos de cada documento.

Para el efecto se hizo uso de una escala de tipo Likert a 5 puntos (1-5), la cual ayudó a convertir la interpretación sistemática del contenido de los documentos en datos medibles, según los siguientes criterios:

Tabla 2
Escala de calificación Likert para la medición de la intensidad de las variables

Valor	Nivel de intensidad	Descripción operativa
1	Nulo o muy bajo	El artículo no aborda la variable analizada o la considera explícitamente irrelevante dentro de su enfoque teórico o empírico.
2	Bajo	La variable es mencionada de manera marginal o tangencial, sin un desarrollo analítico significativo.
3	Medio	La variable forma parte del estudio y es considerada en el análisis, aunque no constituye el eje central de la investigación.
4	Alto	La variable representa un componente relevante dentro del modelo, marco teórico o análisis propuesto por el estudio.

5	Crítico o muy alto	El estudio se fundamenta de manera central en la variable, la cual estructura el modelo analítico o los principales hallazgos del artículo.
---	--------------------	---

Nota: Elaboración propia

La asignación de los valores se desarrolló a partir de la lectura pormenorizada de las secciones de metodología, de marco teórico y de contexto de cada artículo, asegurando coherencia y consistencia en nuestra interpretación de los datos.

Codificación y calificación de la información cuantitativa

Una vez establecida la escala de medición, se procedió a la codificación y calificación cuantitativa de los artículos científicos. En esta etapa, el proceso metodológico avanzó desde la identificación conceptual hacia la medición de la intensidad relativa de los constructos teóricos presentes en cada documento.

El criterio de medición utilizado fue la escala Likert previamente definida, la cual permitió asignar valores con significado ordinal e interpretativo de intensidad, en los que valores mayores representan una mayor relevancia teórica del constructo analizado dentro del artículo. De este modo, la calificación cuantitativa reflejó el peso relativo de cada dimensión en el enfoque del estudio correspondiente.

Adicionalmente, se incorporaron variables de control con el fin de contextualizar los resultados y facilitar análisis comparativos posteriores. Estas variables fueron registradas y codificadas en una hoja de cálculo (Excel), de la siguiente manera:

Tabla 3*Operacionalización de las variables contextuales*

Variable	Descripción	Codificación	Finalidad analítica
Región	Identifica la ubicación geográfica del caso de estudio analizado en cada artículo científico.	1 = Latinoamérica 2 = Asia 3 = Europa	Analizar posibles variaciones contextuales en los modelos teóricos y sistemas de medición de la gestión del conocimiento según el entorno geográfico.
		1 =	
	Clasifica el sector de actividad económica al que pertenece la organización estudiada.	Manufactura 2 = Banca 3 = Tecnología 4 = Otros	Diferenciar entre organizaciones orientadas a bienes tangibles e intangibles y examinar su influencia en los enfoques de gestión del conocimiento.
		1 = Pequeña y	
Tamaño de la empresa (Firm_Size)	Distingue el tamaño organizacional en función de los recursos disponibles y la estructura interna.	mediana empresa (PYME) 2 = Gran empresa	Evaluar el efecto del tamaño organizacional sobre la adopción, intensidad y orientación de los modelos de gestión del conocimiento.

Nota: Elaboración propia a partir del proceso de codificación y análisis documental.

Estas variables fueron identificadas a partir de la información reportada en cada artículo y codificadas de manera sistemática, fortaleciendo la consistencia del análisis cuantitativo.

Organización de la base de datos y análisis en Jamovi

Concluida la fase de codificación y calificación, los datos fueron organizados siguiendo el principio de *Tidy Data*, que establece una estructura clara y ordenada para el análisis estadístico. En este esquema, cada fila de la base de datos representó una unidad de análisis individual (un artículo científico), mientras que cada columna correspondió a una variable específica, ya sea descriptiva o analítica.

Las variables de control e independientes (año, región, industria y tamaño de la empresa) se ubicaron en las posiciones iniciales, y las variables dependientes, correspondientes a puntuaciones de las dimensiones teóricas, en las últimas posiciones; esta disposición del conjunto de datos procesados contribuye y o a poder dar una interpretación lógica a los resultados (de hecho, reconocer cómo algunas características contextuales se relacionan con la intensidad de las dimensiones analizadas).

Posteriormente, se importó la base de datos al software Jamovi, donde se llevó a cabo el análisis estadístico; en un primer momento se estableció la naturaleza de cada una de las variables, determinando las categóricas como nominales y las dimensiones con la escala de medidas Likert como ordinales.

Inevitablemente, se llevó a cabo un primer análisis descriptivo con la intención de ayudar a contrastar la consistencia y calidad de los datos, mediante el examen de frecuencias, promedios y valores extremos; para ello, se verifica la distribución de los estudios por región,

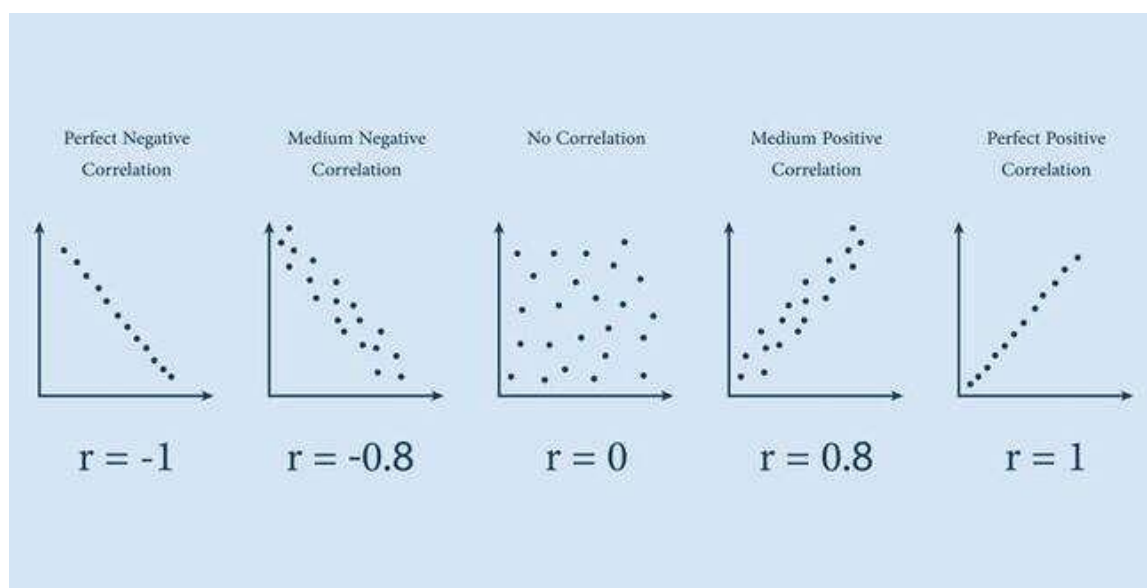
industria y tamaño organizacional, así como por tendencias generales en las dimensiones analizadas.

Finalmente se llevó a cabo un análisis inferencial exploratorio mediante matrices de evaluación, con el objetivo de observar la relación entre las variables de control y las dimensiones de la gestión del conocimiento; los coeficientes de evaluación obtenidos permitieron ver fuerza y dirección de esas relaciones, así como su significancia estadística lo que supuso una cierta base empírica para la interpretación de los resultados del metaanálisis.

De este modo, este análisis cuantitativo preliminar y exploratorio hizo posible, mediante un análisis sistemático de la evidencia empírica de la literatura científica, incorporar la información cualitativa en datos cuantificables y comparables, lo que proporciona una base sólida para la interpretación y discusión de los resultados del estudio.

Figura 8

Matriz de cruce de variables y análisis de correlación del sistema de medición



Nota: *Elaboración propia.*

Integración analítica de resultados cualitativos y cuantitativos

Una vez desarrollados de manera independiente los análisis cualitativo y cuantitativo, la investigación avanzó hacia una fase de integración metodológica, cuyo objetivo fue articular ambos enfoques y consolidar un conjunto final de variables relevantes para la medición de la gestión del conocimiento. Esta etapa se sustenta en un enfoque de métodos mixtos de tipo convergente, en el cual los resultados provenientes de diferentes técnicas analíticas se contrastan con el fin de identificar coincidencias conceptuales y empíricas (Creswell & Plano Clark, 2018).

En primer lugar, el análisis cualitativo —basado en el protocolo PRISMA, el análisis estructural MACTOR y el análisis semántico asistido por ATLAS.ti— permitió identificar, normalizar y jerarquizar variables a partir de su recurrencia teórica, su centralidad estructural y su densidad relacional dentro del sistema de gestión del conocimiento. Este tipo de análisis es consistente con los enfoques de síntesis cualitativa orientados a la identificación de constructos clave en revisiones sistemáticas (Thomas & Harden, 2008; Knafllic, 2020).

Figura 9

Esquema de la integración analítica de los resultados cualitativos

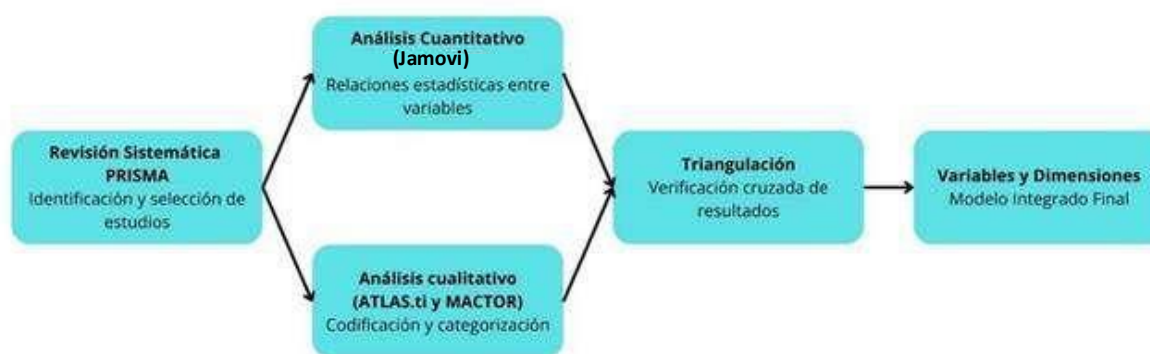


Nota: *Elaboración propia.*

En segundo lugar, el análisis cuantitativo derivado del metaanálisis, que fue llevado a cabo mediante el procesamiento en el software Jamovi, permitió analizar empíricamente el comportamiento previamente indicado en las variables mencionadas, así como identificar aquellas que tuvieran ciertas asociaciones estadísticas, relevantes por sus valores, así como patrones reconocibles en la literatura consultada. Este procedimiento cumple con las indicaciones metodológicas establecidas para poder integrar cada vez más resultados de tipo cuantitativo en las indagaciones en cada una de las literaturas en estos estudios de síntesis de la literatura organizacional (Borenstein et al., 2009; Field & Gillett, 2010).

Figura 10

Modelo conceptual integrado para la medición de la gestión del conocimiento



Nota: *Elaboración propia.*

La integración se realizó mediante un proceso de contraste sistemático, en el cual las variables identificadas en el análisis cualitativo fueron comparadas con aquellas que mostraron relevancia estadística en el análisis cuantitativo. Las variables que presentaron coincidencia conceptual y respaldo empírico en ambos enfoques fueron consideradas variables convergentes y seleccionadas como variables finales del estudio. Este tipo de integración basada en convergencia es ampliamente utilizado en estudios de métodos mixtos aplicados a ciencias sociales y organizacionales (Creswell & Plano Clark, 2018).

Tabla 4
Matriz metodológica para la integración de resultados cualitativos y cuantitativos

Dimensión	Variable	Evidencia cualitativa	Evidencia cuantitativa
analítica	integrada	(MACTOR / ATLAS.ti)	(Jamovi)
Dimensión conceptual general construida a partir de la afinidad teórica y funcional de las variables convergentes.	Variable seleccionada tras el proceso de contraste entre los resultados cualitativos y cuantitativos.	Identificación de recurrencia teórica, centralidad semántica, densidad relacional o relevancia estructural de la variable, obtenida mediante PRISMA, MACTOR y el análisis de redes de códigos en ATLAS.ti.	Identificación de relaciones estadísticas relevantes, tendencias predominantes o asociaciones significativas de la variable, derivadas del análisis cuantitativo del meta-análisis procesado en Jamovi.

Nota: *Elaboración propia.*

Posteriormente, y una vez definidas las variables finales del estudio, se procedió a la asignación de indicadores de gestión del conocimiento para cada variable, con el propósito de

facilitar su medición y análisis. Esta fase fue ejecutada con base en la revisión específica de la literatura científica seleccionada, según lo estipulado por el protocolo PRISMA, en aras de identificar los indicadores empíricos que con anterioridad los estudios han utilizado para operacionalizar tales variables en contextos organizacionales. Como apoyo de esta actividad, se utiliza la herramienta NotebookLM como recurso de organización y síntesis documental que permitió extraer, comparar y sistematizar los indicadores expuestos en los artículos analizados, pero sin suplantar el criterio analítico del investigador. En consecuencia, cada variable fue vinculada con uno o más indicadores de gestión del conocimiento, los cuales fueron organizados de manera estructurada en una tabla metodológica, garantizando coherencia conceptual, trazabilidad con la literatura y consistencia con los objetivos de la investigación.

Capítulo IV

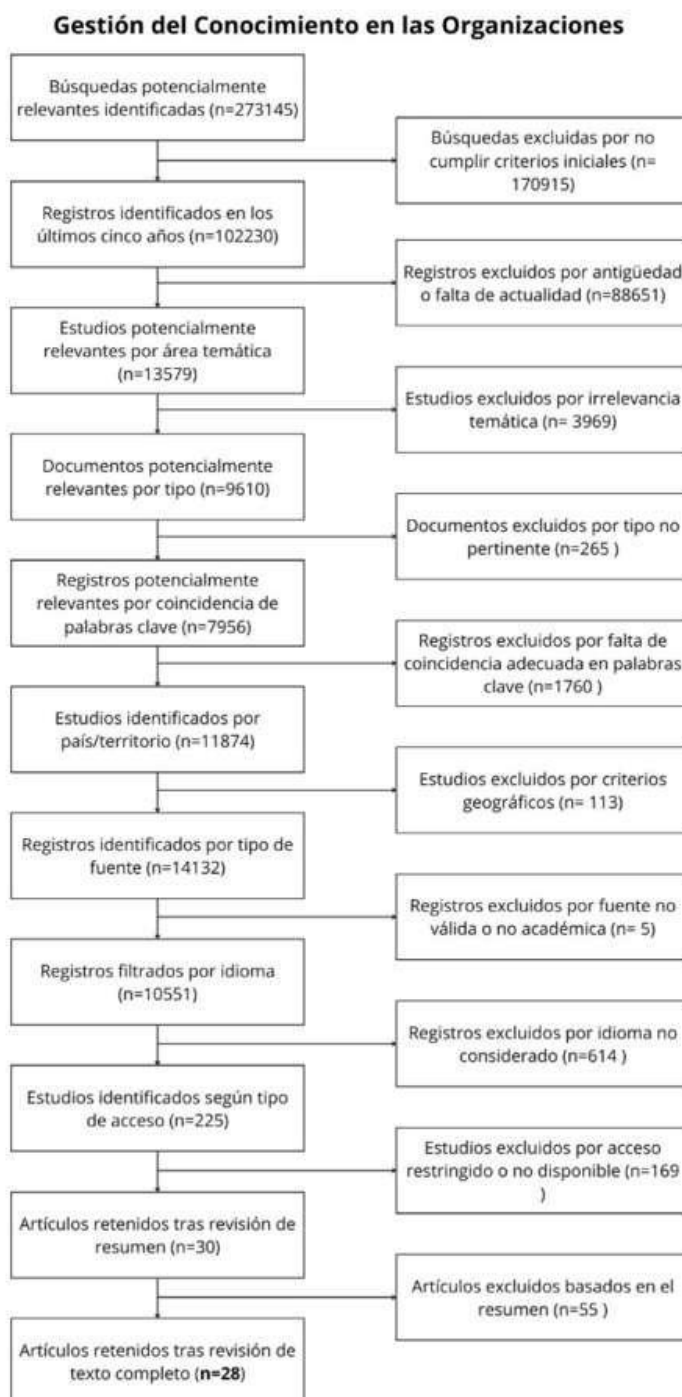
Resultados

Análisis PRISMA

En la presente investigación, en primer lugar, se elaboraron cuatro tablas de extracción de información, cada una construida a partir del universo total de 130 artículos científicos seleccionados mediante la aplicación del protocolo PRISMA. De esta manera, dichas tablas permitieron organizar de forma sistemática la información relevante obtenida de las fuentes documentales, facilitando así su posterior análisis.

Figura 11

Diagrama de flujo PRISMA de la selección de estudios para la categoría: Gestión del conocimiento en las organizaciones



Nota: *Elaboración propia.*

Figura 12

Diagrama de flujo PRISMA de la selección de estudios para la categoría: Enfoques teóricos, dimensiones e indicadores de la gestión del conocimiento



Nota: *Elaboración propia.*

Figura 13

Diagrama de flujo PRISMA de la selección de estudios para la categoría: Gestion del Conocimiento en las Organizaciones

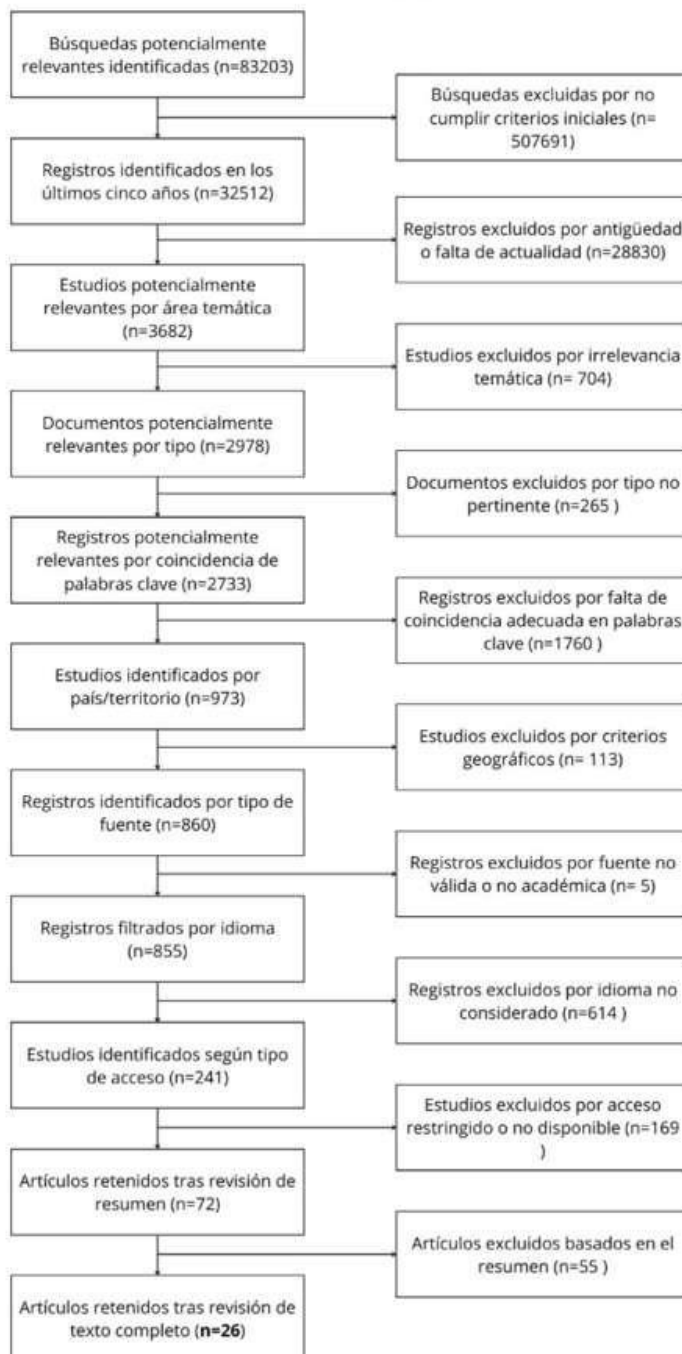


Nota: *Elaboración propia.*

Figura 14

Diagrama de flujo PRISMA de la selección de estudios para la categoría: Madurez de los Sistemas de Medición de la Gestión del Conocimiento

Madurez de los sistemas de medición de la Gestión del Conocimiento



Nota: *Elaboración propia.*

Asimismo, cada tabla de extracción concentró los datos correspondientes a la totalidad del universo analizado, asegurando que los 130 artículos fueran considerados de manera íntegra en cada una de ellas. En consecuencia, estas tablas posibilitaron identificar, comparar y sistematizar los elementos analíticos extraídos de la literatura, manteniendo, además, la trazabilidad entre las fuentes, los ítems identificados y las variables derivadas del estudio

Tabla 5

Matriz de extracción de datos de los estudios seleccionados por análisis PRISMA para el meta-análisis

ID	Título del artículo	Autores	Año	Nombre de la revista / tesis	Tipo de investigación	Objetivo	Teorías	Definiciones	Metodología	Fuentes de información	Empresas / Organizaciones	Tipo de empresa	Sector analizado	País	Resultados clave	Limitaciones / Futuras investigaciones	ÍTEMs (Indicadores/temas)
A 1	Análisis estructural de variables influyentes en el desempeño de IES... [ToC] [ToC] ¿Cómo la gestión del conocimiento mantiene el rendimiento organizacional...? El eslabón perdido: gestión del conocimiento y la dimensión social de la alineación entre el negocio y la TI.	Baltodano -García, G., et al..	2024	Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação	Cualitativo	Identificar variables clave del desempeño en universidades públicas de México.	Teoría Organizacional; Modelo de Denison y Mishra (1995).	Desempeño: Cumplimiento de funciones mediante valores, conocimiento y habilidades.	Investigación cualitativa con análisis estructural (Matriz MICMAC).	Opinión de 26 expertos en calidad educativa.	Universidades Públicas Estatales (UPE).	Pública.	Educación Superior.	México.	La GC es la variable con mayor influencia sobre el desempeño institucional.	Evaluaciones actuales no detectan diferencias sutiles en liderazgo y GC.	Cultura organizacional (CO), autoevaluación, financiamiento y GC.
A 2	El eslabón perdido: gestión del conocimiento y la dimensión social de la alineación entre el negocio y la TI.	Yudhistira , P. G. A., et al..	2024	Global Business & Finance Review.	Cualitativo	Entender mejor la GC en organizaciones mediante una revisión temática.	RBV, KBV y Dynamic Capability View (DCV).	Desempeño: Consecuencias reales de resultados financieros y no financieros.	Revisión sistemática de literatura (SLR) y análisis temático.	24 artículos de Scopus, Emerald y Science Direct.	Diversas organizaciones internacionales.	General.	Multisectorial.	Global (énfasis en Asia).	La GC mantiene el rendimiento vía eficiencia, innovación y respuesta al mercado.	Limitado a tres bases de datos; requiere análisis cross-country.	Recursos organizacionales y basados en conocimiento.
A 3	Gestión del Conocimiento en Organizaciones Virtuales Utilizando Agentes Móviles. Islas vinculadas: El papel de los miembros de la organización en la transferencia de conocimiento....	Kloth, R y Jonathan, G. M..	2025	Complex Systems Informatics and Modeling Quarterly	Cualitativo	Investigar cómo la GC mejora la alineación social entre Negocio y TI (BITA).	Modelo SECI (Nonaka); Marcos de ESG (Social).	BITA: Ajuste entre aspectos estratégicos/procesos de negocio y TI.	Cualitativa mediante estudio de caso, entrevistas y análisis documental. Investigación cualitativa orientada a marcos conceptuales y arquitecturales.	9 entrevistas semiestructuradas a gerentes.	Gran empresa sueca de retail.	Gran Empresa.	Retail Intensivo en Conocimiento.	Suecia.	Foros de líderes y desarrollo in-house facilitan la socialización e internalización.	Estudio de caso único; requiere validación cuantitativa posterior.	Dimensión social de BITA, procesos, ESG.
A 4	La gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial. Gestión del Conocimiento en el Contexto de la	Nicola-Gavrilă, L. y Popărlan, C. I..	2025	Journá of Research, Innovation and Technologies.	Cualitativo	Proponer un marco para mejorar procesos de GC mediante agentes móviles.	Multi-agent Systems (MAS); Framework FIPA.	Virtual Org: Alianza temporal de empresas para explotar oportunidades.	Revisión de literatura y estándares tecnológicos (Java, XML).	Organizaciones virtuales distribuidas.	Virtuales / Descentralizadas.	Multisectorial (Tecnologías Digitales).	Rumania (autores).	Los agentes móviles actúan como brokers dinámicos y autónomos.	Falta de cobertura FIPA en dominios como servicios financieros.	Agentes móviles, MAS, almacenamiento.	
A 5	La gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial. Gestión del Conocimiento en el Contexto de la	Eikelenboom, M. y van Marrewijk , A..	2024	International Journal of Project Management.	Cualitativo	Investigar cómo prácticas informales de la organización moldean transferencia.	Transiciones de sostenibilidad ; Proyectos estratégicos.	Transiciones: Procesos de transformación para sistemas sustentables.	Investigación cualitativa mediante estudio de caso, entrevistas y observación.	21 entrevistas, observaciones de 30 reuniones y documentos.	Municipalidad (Administración Pública).	Pública (Project-based Org).	Construcción y Sostenibilidad.	Países Bajos.	Shaming y blaming y desconexión actúan como barreras inhabilitantes.	Estudio de caso único en sector público; limita transferibilidad.	Prácticas informales, transferencia entre proyectos, circularidad.
A 6	La gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial. Gestión del Conocimiento en el Contexto de la	Huamani Torres, R., et al..	2024	Revista Venezolana de Gerencia.	Cualitativo	Analizar el diseño de estrategias efectivas de GC para fomentar la innovación.	Modelo SECI; Innovación Abierta (Chesbrough)	GC: Proceso sistemático para crear, capturar y aplicar conocimiento.	Investigación cualitativa basada en metodología documental bibliográfica.	Análisis crítico de fuentes publicadas (libros, artículos, informes).	Empresas líderes globales (Toyota, Microsoft, Apple, IBM, P&G).	Grandes Corporaciones.	Multisectorial (Automotriz, Tecnología, Consumo).	Global.	La GC desencadena la creatividad y reduce la "reinención de la rueda".	Las estrategias deben ser adaptables según la cultura específica.	Estrategias de GC (bases de datos, mentoría, comunidades).
A 7	Contexto de la	Bitencourt Jorge, C. F. y Albertin, A. L..	2025	Encontros Bibli.	Cualitativo	Analizar percepción y uso del conocimiento en el proceso	Actividades básicas para GC (Jorge, 2017).	TD: Proceso para mejorar una entidad mediante combinaciones tecnológicas.	Investigación cualitativa mediante estudio de caso y	Observación, cuestionario a 35 sujetos y entrevista.	Associação Comercial e de Inovação de Marília (ACIM).	Entidad de Clase (Privada sin fines de lucro).	Comercial e Innovación.	Brasil (São Paulo).	El uso efectivo del conocimiento impulsa la innovación en procesos digitales.	Necesidad de transformar acciones aisladas en	Percepción, captura, intercambio y utilización

A 8	Transformación Digital... El impacto de la gestión del conocimiento en el rendimiento a través del capital intelectual...	Al-Rabee, F. A. M. y Shawesh, Z. N. N.	2025	Electronic Journal of Knowledge Management.	Cuantitativo	Identificar el impacto de la GC en el rendimiento a través del CI.	RBV, KBV y Teoría del Capital Intelectual.	CI: Activos intangibles (conocimiento, habilidades) que crean valor.	Cuantitativa mediante enfoque descriptivo-analítico y PLS-SEM.	Cuestionario Likert de 7 puntos a 289 empleados.	5 organizaciones de telecomunicaciones.	Públicas y Mixtas.	Telecomunicaciones.	Yemen.	El CI media totalmente la relación entre GC y OP.	Diseño transversal; requiere integrar indicadores objetivos externos.	GC (7 procesos), Capital Intelectual (CI) y Desempeño (OP).
A 9	The Knowledge Management Process and its Relation to Organizational Performance....	Golubović Corcione, S. y Jovanović, I.	2025	Serbian Journal of Management.	Cuantitativo	Examinar la influencia de KS y KShA en el rendimiento organizacional.	Visión Basada en el Conocimiento (KBV).	Conocimiento: Información moldeada por la experiencia para toma de decisiones.	Cuantitativa mediante Modelado de Ecuaciones Estructurales (PLS-SEM).	Cuestionario a 283 empleados a bordo de barcos.	Carnival Cruise Lines.	Gran Empresa.	Industria de Cruceros.	Barcos internacionales (base Carnival).	El KMT modera positivamente la relación entre KS y OP.	Basado en evaluaciones subjetivas y limitado a una sola empresa.	Almacenamiento (KS), Intercambio y Aplicación (KShA), Herramientas (KMT).
A 10	Comunidades de práctica y gestión del conocimiento. Una experiencia en proyectos de ciencia abierta.	Santiago José Roca Petitjean y Alejandro Elías Ochoa-Arias.	2024	Revista Venezolana de Gerencia (RVG).	Cuantitativo	Explorar la conformación de comunidades de práctica como parte de la dinámica organizacional de la gestión de proyectos basados en el marco de la ciencia abierta.	Ciencia Abierta como plataforma de co-creación, Teoría de las Comunidades de Práctica de Wenger-Trayner, Gestión del Conocimiento de Dalkir y la visión del Conocimiento como Bien Común de Hess y Ostrom.	La ciencia abierta es un constructo inclusivo que hace el conocimiento científico accesible, reutilizable y colaborativo para beneficio de la sociedad. Las comunidades de práctica son grupos que se organizan para resolver problemas mediante la creación y socialización de conocimientos.	Investigación participativa aplicada en dos niveles: estratégico (evaluación de lecciones) y operativo (ensayo de alternativas de acción).	Estudio de caso de dos proyectos realizados entre 2013 y 2018, complementado con una amplia revisión bibliográfica sobre gestión y sociología de la ciencia.	Centro Nacional de Desarrollo e Investigación en Tecnologías Libres (CENDITEL) en Venezuela.	Centro público de investigación y desarrollo (I+D).	Tecnologías libres (Software y Hardware libre) y gestión pública.	Venezuela (lugar del estudio) y Chile (afiliación de uno de los autores).	Se identificó un conflicto entre la orientación al producto y la orientación al aprendizaje; los equipos tienden a comportarse como comunidades orientadas a la información por la presión de resultados tangibles, limitando el aprendizaje táctico.	La conceptualización de proyectos como procesos cerrados para obtener productos limita el aprendizaje organizacional; se sugiere investigar cómo verter los principios de un proyecto en iniciativas sucesivas.	PS, OS, TG, PP, IS, OC, CM (7 factores de GC).
A 11	Factores olvidados en la conversión de conocimiento y rutinas....	Blanco-Mesa, F., et al.	2023	Mathematics.	Cuantitativo	Analizar la incidencia de factores olvidados en GC mediante lógica difusa.	Teoría de los Efectos Olvidados; Teoría del Conocimiento Organizacional.	Rutinas: Patrones estables de comportamiento ante estímulos internos/externos.	Cuantitativa mediante análisis causal con lógica difusa y expertos.	Cuestionario de escala semántica a 40 colaboradores.	40 empresas exportadoras registradas.	Pequeñas y Medianas.	Exportador.	Colombia (Boyacá).	Existen factores olvidados vinculados a la comunicación informal.	Tamaño de muestra pequeño; naturaleza subjetiva de los datos expertos.	Conversión de conocimiento (SECI) y Rutinas.
A 12	Los beneficios de la gestión del conocimiento en las organizaciones deportivas: un análisis crítico.	Edgardo Fabián Cueva Brito, Byron Acosta Andino, Paul Michel Idrobo Dávalos e Iván Alejandro Rueda Fierro.	2017	Revista ESPACIOS	Cuantitativo	Identificar los beneficios que la Gestión del Conocimiento (GC) brinda a las organizaciones deportivas a través de un enfoque teórico.	Modelo de la espiral del conocimiento (Nonaka & Takeuchi), la tipología de modelos de Rodríguez (sociocultural, tecnológico y de almacenamiento) y categorización de Alvares.	La GC se define como un conjunto de procesos sistemáticos orientados al desarrollo organizacional y la generación de ventaja competitiva. El conocimiento tácito es personal y difícil de comunicar, mientras el explícito es formal y documentado.	Revisión sistemática de literatura y análisis de ejemplos paradigmáticos y estudios de casos previos.	Bases de datos académicas, revisión de autores clásicos (Nonaka, Takeuchi, Rodríguez) y análisis de casos como el de los Juegos Olímpicos.	Comité Olímpico Internacional (COI), Comités Organizados de Sídney 2000 y Vancouver 2010, y la Asociación Alemana de Esquí.	Organizaciones deportivas (federaciones, confederaciones, clubes) y organizaciones sin fines de lucro.	Sector deportivo y su administración.	Los autores pertenecen a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Los casos analizados incluyen contextos de Australia, Canadá y Alemania.	La utilización del conocimiento es el componente más relevante para el desarrollo; existe una relación positiva entre GC y desempeño organizacional.	Se sugiere profundizar en temas como la Educación Corporativa y el estudio del Capital Intelectual en el ámbito deportivo.	Flexibilización laboral (numérica/fundamental) y GC.
A 13	Gestión del conocimiento y análisis del desempeño organizacional en el contexto educativo chileno.	Bueno-Broterson, Y., et al.	2025	Prometeica - Revista de Filosofía y Ciencias.	Cuantitativo	Analizar la relación entre dimensiones de GC y desempeño organizativo.	Teoría clásica de Nonaka y Takeuchi; Pedagogía de Paulo Freire.	Conocimiento: Set de cogniciones y habilidades para resolver problemas.	Investigación cuantitativa y exploratoria mediante PLS-SEM.	Cuestionario a 303 docentes y directivos.	Instituciones de educación primaria y secundaria.	Pública (73.6%), Subvencionada y Privada.	Educación Primaria y Secundaria.	Chile.	La aplicación del conocimiento tiene el mayor impacto en el desempeño.	Ausencia de variables sobre contexto socioeconómico y ruralidad.	Creación, compartición y aplicación de conocimiento.

A 14	Gestión del conocimiento y capital intelectual en la innovación del modelo de negocio.... Gestión del conocimiento y desempeño de los empleados en los bancos de depósito de dinero de Nigeria.... Hélice de Innovación Sistemática Humana: Gestión del Conocimiento o, Inteligencia Emocional... Inteligencia artificial en la gestión del conocimiento: Identificar y abordar las claves.... Interacción entre las dimensiones de la gestión del conocimiento o en las cooperativas La influencia positiva de la cultura organizacional en la gestión del conocimiento La realidad es diferente a lo que vemos: Gestión del conocimiento o e innovación empresarial. Marco para la mitigación de la pérdida de conocimiento o tácito en las empresas públicas sudfricanas	Alfaro-Ramos, A y Ferreras-Méndez, J..	2022	TEC Empresarial.	Cuantitativo	Analizar el impacto de GC y CI en la innovación del modelo de negocio.	Visión Basada en Recursos (RBV) y Conocimiento (KBV).	BMI: Acciones para reinventar cómo la empresa crea y captura valor.	Cuantitativa mediante Modelado de Ecuaciones Estructurales (PLS-SEM).	Cuestionario a 100 gerentes de innovación o generales.	100 empresas manufactureras afiliadas a la CICR.	Micro, Pequeña, Mediana y Grande.	Manufacturero (Alimentos, Química, etc.).	Costa Rica.	El CI influye positivamente en la BMI, mediado por la GC.	Datos transversales; se sugieren estudios longitudinales.	Capital intelectual (humano, social, estructural) y GC.
A 15		Nanle M, et al..	2024	paperASI A.	Cuantitativo	Investigar el efecto de la GC en el desempeño de los empleados bancarios.	Teoría de la Construcción Social del Conocimiento (SCKT).	Desempeño: Efectividad, productividad y contribución individual en el trabajo.	Investigación cuantitativa basada en encuesta y regresión lineal.	Cuestionario a 405 empleados (87.2% respuesta).	8 bancos de depósito seleccionados en Lagos.	Bancos de Depósito de Dinero.	Bancario y Financiero.	Nigeria.	La aplicación de conocimiento tiene el mayor efecto (0.810).	Estudio transversal limitado a una zona geográfica.	Adquisición, intercambio y aplicación de conocimiento.
A 16		Blázquez Puerta, C. D., et al..	2022	Sustainability.	Cuantitativo	Analizar la relación entre capacidad de innovación e integración de GC e IE.	Modelo Dual de Inteligencia (Kahneman); RBV y Capacidad Dinámica.	Innovación: Ideas, sistemas o productos nuevos para la organización.	Investigación cuantitativa mediante PLS-SEM.	Encuesta online a 241 ejecutivos vía LinkedIn.	Ejecutivos de diversos sectores de actividad.	Multisectorial.	Servicios, Científico, Tecnología e Industrial.	España.	La integración de GC e IE ejerce un efecto estadístico positivo.	Falta de homogeneidad en respuestas según rango de actividad.	GC, Inteligencia Emocional (IE) y Competencia Emprendedora (CE).
A 17		Rezaei, M..	2025	Technological Forecasting & Social Change.	Cuantitativo	Identificar y priorizar desafíos de la integración de IA en GC.	Socio-technical systems theory; Visión basada en conocimiento	KC: Proceso dinámico de generar nuevos conocimientos e ideas.	Tripartita: Revisión, Delphi con 17 expertos y CFA cuantitativo.	Datos de 202 cuestionarios validados de retail.	60 empresas de e-retail iraníes.	Retail (Grandes y Pymes).	E-Retail / Comercio Electrónico.	Irán.	Seguridad y privacidad son desafíos universales en todos los modelos.	Puede no capturar la naturaleza rápidamente evolutiva de la IA.	KC, KTS, KS, KA y Desafíos (Tec, Org, Éticos).
A 18		Escobar Castillo, A., et al..	2024	CIRIEC-España.	Cuantitativo	Analizar la interacción entre las dimensiones de GC en cooperativas.	Visión basada en recursos; Teoría del Aprendizaje (Crossan).	AO: Actividad natural y empírica de creación de conocimiento tácito.	Investigación cuantitativa, positivista y explicativa mediante AFE.	Cuestionario Likert a gerentes de 30 cooperativas.	30 cooperativas de ahorro y crédito formalmente registradas.	Cooperativas (93.3% Pymes)	Economía Solidaria / Financiero.	Colombia (Barranquilla).	El AO explica el 46.7% de la varianza; el capital humano vincula AO y CI.	Número limitado de cooperativas existentes en la ciudad.	CI (humano, estructural, relacional), AO y TIC.
A 19		Cabrera Nuñez, D, et al..	2025	Sustainability.	Cuantitativo	Analizar el impacto de la OC en la GC en escuelas de Caquetá.	Modelo de Denison (1990); SECI (Nonaka & Takeuchi).	OC: Creencias, valores y normas que guían el comportamiento.	Investigación cuantitativa mediante PLS-SEM.	Cuestionario a 357 sujetos (profesores y administrativos).	125 Instituciones educativas públicas en 16 municipios.	Pública (Educación Básica y Media).	Educación.	Colombia (Caquetá).	La OC influye significativamente (0.756) en la efectividad de la GC.	Limitada por la movilidad y seguridad en zonas de conflicto armado.	Reconocimiento, comunicación, valores y liderazgo (OC).
A 20		Dedunu, H., et al..	2025	Journ of Innovation & Knowledge.	Cuantitativo	Investigar impactos lineales y no lineales de dimensiones de GC en la innovación.	Teoría de la creación de conocimiento (Nonaka, 1994).	Innovación: Aplicación de nuevas soluciones o rediseño para nuevos requisitos.	Investigación cuantitativa y deductiva mediante SBM (análisis cuadrático).	Encuesta online a 437 empleados bancarios.	Top 10 bancos de Sri Lanka.	Bancaria (Intensiva en conocimiento).	Bancario y Financiero.	Sri Lanka.	La creación tiene relación de U-invertida y la aplicación de U con la innovación.	Limitada generalizabilidad a otras industrias o países.	Creación, intercambio, aplicación y protección del conocimiento.
A 21		Phaladi, M. P..	2025	Administrative Sciences.	Cuantitativo	Desarrollar un marco para reducir la pérdida de conocimiento tácito.	KBV; Capacidades de absorción y protección de conocimiento	Pérdida de conocimiento: Riesgo por rotación, envejecimiento y falta de retención.	Investigación cuantitativa mediante Análisis Factorial Exploratorio (EFA).	Cuestionarios a 585 empleados (145 respuestas válidas).	3 empresas del sector público sudafricano.	Empresas del Sector Público (PSE/SOE).	Agua, finanzas y regulación.	Sudáfrica.	El reconocimiento de la pérdida como tema estratégico es el primer paso.	Muestra limitada a pocos sectores; práctica de GC poco desarrollada en el país.	Prácticas de GC, entrenamiento, cultura, reclutamiento y retención.
A 22		Castañón-Morales, N., et al..	2023	Revista Lasallista de	Cuantitativo	Sustentar bases de una infraestructura de GC para	Modelo KMG Garzón (2006); SECI.	Conocimiento: Proceso humano dinámico de justificación de creencia personal.	Investigación cuantitativa, aplicada y mixta								Capital intelectual, aprendizaje, RH, TIC e innovación.

A 23	empresa del sector energético. Integración de KM con tecnologías inteligentes en organizaciones farmacéuticas públicas.	Mahmoud, M., et al..	2025	Investigación y Performance Management.	Cuantitativo	mejorar la innovación.	Investigar el impacto de la GC potenciada por IA en el desempeño.	Gestión de lo intangible para generar valor y cambio.	KM: Papel vital para operacionalizar conocimientos técnicos y regulatorios.	Cuantitativa mediante enfoque descriptivo-analítico y regresión.	Cuestionario a 372 empleados (administrativos y técnicos).	5 empresas farmacéuticas (Memphis, Arab, Nile, etc.)	Pública.	Farmacéutico.	Egipto.	La IA potencia significativamente la eficiencia operativa.	Diseño transversal limita establecer causalidad a largo plazo.	Herramientas de IA, tecnologías 4.0 y liderazgo estratégico.
A 24	Turismo, gestión del conocimiento y sus procesos: una revisión integradora de la literatura.	Marcelo Otowicz, Leonardo Lincoln Leite de Lacerda, Luana Emmendoerfer y Alexandre Augusto Biz.	2022	Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo (RBTUR).	Cuantitativo		Analizar cuáles son los sectores del turismo que consideran la GC en sus investigaciones y qué procesos de GC son los más utilizados en dichos estudios.	Se basa en el modelo del ciclo de gestión del conocimiento (KMC), la economía del conocimiento y la distinción entre conocimiento tácito y explícito.	La GC se define como la coordinación planificada de recursos y procesos para generar valor; el conocimiento tácito se describe como algo personal, difícil de formalizar e invisible.	Revisión sistemática bajo las directrices PRISMA, analizando una muestra final de 107 artículos científicos.	Bases de datos Scopus y Web of Science.	Menciona organizaciones turísticas públicas y privadas, hoteles, agencias de viajes y comunidades de viajes en línea como TripAdvisor.	Pequeñas empresas, medianas empresas (PyMEs) y organizaciones gubernamentales.	Turismo, desglosado en macro turismo, servicios de alojamiento, transporte, agencias y actividades culturales.	Los autores pertenecen a la Universidad Federal de Santa Catarina en Brasil, aunque el estudio tiene un alcance global.	Los sectores más estudiados son el macro turismo y el alojamiento; los procesos predominantes son el intercambio y la transferencia de conocimiento.	La búsqueda se limitó a términos en los títulos; se sugiere incluir términos como "gastronomía" e investigar más sobre la transferencia de conocimiento tácito.	Estrategia, organización y personas.
A 25	Hacer transparente la gestión del conocimiento: una nueva perspectiva sobre la integración de los procesos de KM en el marco organizacional	Maayan Nakash y Ettore Bolisani.	2025	Business Process Management Journal.	Cuantitativo		Explorar la visión de los CKOs sobre la integración de la GC en los procesos organizativos básicos.	Visión basada en el conocimiento (KBV), perspectiva sociotécnica y teoría de la creación de conocimiento.	KM Transparente: integración donde la GC es un elemento imperceptible pero indispensable de la estructura.	Cualitativo: estudio de caso múltiple interpretativo y análisis temático.	Entrevistas semiestructuradas con 28 Chief Knowledge Officers.	Organizaciones de diversos tamaños y alcances (locales a globales).	Pequeñas, medianas y grandes empresas.	Tecnología, consultoría, gobierno, banca, salud, etc..	Israel e Italia (según afiliación y contexto).	La superposición entre la GC y los procesos de negocio es vital; la separación causa desvinculación de empleados.	Generalización limitada; necesidad de investigar barreras tecnológicas y culturales.	Creación, documentación, intercambio y aplicación; consumo de conocimiento (pull/push)
A 26	Explorando el papel de la gestión del conocimiento y la agilidad organizacional en un mercado emergente ¿La capacidad de liderazgo digital, la capacidad de gestión del conocimiento y la agilidad organizacional fomentan la transformación digital en China?	Shafique Ur Rehman, Stefano Bresciani, Daniele Giordino y Amir A. Abdulmuhsin.	2025	Journal of Innovation & Knowledge.	Cuantitativo		Examinar la relación entre las prácticas de GC y la agilidad organizacional (OA) en un mercado emergente.	Visión Basada en los Recursos (RBV) y Visión Basada en el Conocimiento (KBV).	Agilidad organizacional: capacidad de reconocer y capitalizar proactivamente oportunidades en mercados imperfectos.	Cuantitativo: Modelado de ecuaciones estructurales (PLS-SEM).	Datos de 294 cuestionarios aplicados a gerentes junior y senior.	Industrias en Lahore, Pakistán.	Diversas: desde menos de 100 hasta más de 1000 empleados.	Textil, químico, cuero, plástico, alimentos, medicina y automotriz.	Pakistán.	Relación positiva entre KMP y OA; el aprendizaje y la velocidad de innovación son mediadores clave.	Diseño transversal; sugiere incluir factores de sostenibilidad y competitividad ambiental.	Cultura, Tecnología y Estructura de GC; Agilidad Organizacional (OA); Aprendizaje Interorganizacional; Velocidad de Innovación; Tolerancia al riesgo
A 27	La influencia de la gestión del conocimiento en la innovación y el desempeño	Shoukat Iqbal Khattak, Muhammad Iftikhar Ali, Muhammad Anwar Khan y Abdul Samad Kakar.	2025	Journal of Engineering and Technology Management.	Cuantitativo		Examinar efectos de DLC y KMC en el rendimiento de la transformación digital (DT).	Teoría de Capacidades Dinámicas (DCT).	Liderazgo digital: capacidad estratégica para guiar personas hacia la transformación tecnológica.	Cuantitativo: Encuesta con desfase temporal y análisis mediante PLS-SEM.	Datos recolectados de 328 trabajadores.	113 empresas de diversos sectores en la provincia de Fujian.	Empresas que adoptan estrategias de transformación digital.	Salud, finanzas, educación, comercio minorista y servicios de TI.	China.	DLC y KMC impactan positivamente en DT; la agilidad organizacional es el mediador principal.	Datos de una sola provincia; riesgo de sesgo de deseabilidad social.	Liderazgo Digital (DLC); Gestión del Conocimiento (KMC); Agilidad Organizacional (OA); Transformación Digital (DT)
A 28	La influencia de la gestión del conocimiento en la innovación y el desempeño	Nicoleta Cristache, Gabriel Croitoru y Nicoleta Valentina Florea.	2025	Journal of Innovation & Knowledge.	Cuantitativo		Examinar cómo los procesos de GC afectan la innovación y el rendimiento organizacional en Rumania	Visión Basada en el Conocimiento, Modelo SEO y Visión Basada en los Recursos.	GC: proceso de crear, capturar, integrar y compartir conocimiento para mejorar el rendimiento.	Cuantitativo: Análisis exploratorio complejo utilizando PLS-SEM y SPSS.	Cuestionarios recolectados de 528 profesionales.	132 empresas grandes innovadoras registradas.	Empresas clasificadas como grandes innovadoras.	Industrias rumanas con enfoque en manufactura y servicios.	Rumania.	Creación e intercambio influyen en la innovación; la innovación es el mediador total hacia el rendimiento.	Datos limitados a un país; metodología de autoinforme; sugiere estudios	Creación, Integración, Implementación e Intercambio de conocimiento; Rendimiento Organizacional

longitudinales

B1	organizacion al Semillas de cambio: Descifrando los efectos duraderos de la transferencia de conocimiento de las multinacionales en proyectos autónomos de innovación social por parte de actores marginales	Civera et al.	2026	Technovation	Cualitativo	Investigar los efectos duraderos de la transferencia de conocimiento de multinacionales en proyectos de innovación social autónoma.	Teoría de Stakeholders y Visión Basada en el Conocimiento (KBV).	KT MNC	Cualitativa: Estudio de caso longitudinal, etnografía de corto plazo y grupos focales.	Entrevistas	Proyectos sociales	Fringe stakeholders	Innovación social	Europa	Efectos duraderos	Caso específico	Intercambio de conocimiento, absorción y utilización.
B2	Propuesta de un modelo de medición de desempeño: Superando las barreras de efectividad	Cunha et al.	2025	Production Engineering Archives	Cualitativo	Desarrollar un modelo de medición del desempeño (PMS_UM) capaz de mitigar las barreras de efectividad organizacional.	Mejora continua, excelencia operacional y ciclo PDCA.	Barreras PMS	Cualitativa: Teoría fundamentada integrada con revisiones PRISMA, entrevistas y cuestionarios.	Literatura	Empresas productivas	Manufacturera s	Manufactura	Portugal	Modelo nuevo	Validación	Viabilidad, frecuencia y eficiencia.
B3	Factores de la gestión del conocimiento y su impacto en el desempeño organizacional: una revisión sistemática de la literatura	Darmawan et al.	2023	Journá of Informatics and Vocational Education	Cualitativo	Analizar cómo el capital humano media el impacto de la gestión del conocimiento (GC) en el desempeño organizacional.	Capital humano y Desempeño Organizacional (OP).	Factores KM	Cualitativa: Revisión Sistemática de Literatura (SLR) bajo protocolo PRISMA.	100+ papers	N/A	N/A	General	Global	Factores identificados	Actualización	Creación, captura, utilización, almacenamiento y diseminación.
B4	Transferencia de conocimiento en clústeres de innovación tecnológica	Fioravanti et al.	2023	Innovation and Management Review	Mixto/Cualitativo	Investigar los factores facilitadores de la transferencia de conocimiento en redes interorganizacionales y clústeres.	Teoría de redes interorganizacionales y clústeres geográficos.	KT clústeres	Cualitativa: Estudio de caso con entrevistas en profundidad y observación no participante.	Entrevistas/encuestas	Clústeres tech	Tech clusters	Innovación	Brasil	Mejora innovación	Muestra	Cooperación, movilidad y proximidad.
B5	Desafíos de la gestión del rendimiento en las incubadoras de empresas chinas: una revisión sistemática de la literatura	Hu et al.	2023	Technological Forecasting and Social Change	Cualitativo	Explicar las causas raíz de los problemas de gestión del desempeño en incubadoras de empresas en China.	RBV, KBV y Teoría del Capital Social.	PMS challenges	Cualitativa: SLR y análisis bibliométrico de publicaciones internacionales e indígenas.	50+ papers	Incubadoras	Incubadoras	Incubadoras	China	Desafíos clave	Sesgo	Capital social, recursos, redes y servicios.
B6	Evaluación de la gestión del conocimiento mediante	Kusumawardani et al.	2023	The Electronic Journal of Knowledge	Cualitativo	Evaluar la madurez de la GC utilizando el Modelo de	Modelo DCMM y Gestión de Procesos de	Madurez digital KM	Cualitativa: Análisis descriptivo mediante observación,	Caso universidad	Universidades	Educación superior	Educación	Indonesia	Nivel 3	Caso único	Madurez digital, gestión documental y procesos.

	el modelo de madurez de la capacidad digital en instituciones de educación superior			Management		Madurez de Capacidad Digital (DCMM) en una institución educativa.	Negocio (BTM).	encuestas en línea y entrevistas.									
B7	crowdfunding fintech: el caso de la primera plataforma de crowdfunding en Filipinas	Macawile et al.	2025	Electronic Journal of Knowledge Management	Mixto/cualitativo	Evaluar la efectividad de las prácticas de GC integradas para mejorar la eficiencia operativa en una fintech.	Gestión estratégica del conocimiento y modelos de madurez.	Mixta: Estudio de caso que integra entrevistas cualitativas y encuestas cuantitativas.	Entrevistas/encuestas	Investree	FinTech	Crowdfunding	Filipinas	NEXUS efectivo	Único		Intercambio de conocimiento, utilización y retención.
B8	organización basada en el conocimiento: lecciones aprendidas y desafíos de la gestión del conocimiento en una organización de Malasia	Mat Nor et al.	2020	Innovation and Management Review	Cualitativo	Identificar los desafíos y lecciones aprendidas al establecer una organización basada en el conocimiento en Malasia.	Teoría de la creación del conocimiento (Modelo SECI).	Cualitativa: Metodología de Gioia para el análisis de datos estructurados e inducción teórica.	8 gerentes	8 organizaciones	Variadas	Múltiples	Malasia	Cultura obstáculo	Exploratorio		Cultura organizacional (CO), procesos e infraestructura.
B9	Gestión dinámica del conocimiento: un enfoque de capacidades dinámicas para la gestión del conocimiento	Li et al.	2025	Technovation	Cualitativo	Proponer un enfoque de capacidades dinámicas para la reconfiguración estratégica de procesos de conocimiento.	Capacidades Dinámicas (Sensing, Seizing, Transforming), RBV y KBV.	Cualitativa: Rastreo de procesos (process tracing) y estudio de caso longitudinal retrospectivo.	Archivos/entrevistas	Haier	Multinacional	Electrodomésticos	China	DKM→competitiva	Teórico		Detección, aprovechamiento y transformación.
B10	Las TIC en el intercambio de conocimientos y la cultura organizacional: estudio de caso de un centro de educación continua	Mohiuddin et al.	2022	International Journal of Knowledge Management	Cualitativo	Analizar la cadena de valor del conocimiento y el papel de las TIC en una organización académica para mejorar su eficiencia.	Cadena de Valor del Conocimiento y enfoques de ingeniería de información.	Cualitativa: Estudio de caso único con análisis de contenido cualitativo y observación.	Entrevistas	CFOO	Educación	Educación continua	Canadá	Humanos>TIC	Único		Intercambio, tecnología, cultura organizacional (CO) y motivación.
B11	Infraestructura KMS para la gestión del conocimiento en dos empresas de telecomunicaciones móviles de Namibia	Mubuyaeta & Ngulube	2024	International Journal of Knowledge Management	Cualitativo	Investigar la infraestructura del KMS y el nivel de apoyo de la gerencia en empresas de telecomunicaciones de Namibia.	Marco de Tecnología, Organización y Entorno (TOE).	Mixta: Enfoque de métodos mixtos con encuestas cuantitativas y entrevistas cualitativas estructuradas.	2 compañías	Telecom Namibia	Telecom	Telecomunicaciones	Namibia	Infra clave	2 casos		Infraestructura, apoyo directivo y participación.
B12	Gestión del conocimiento en empresas internacionales	Polyakov et al.	2023	Financial and Credit Activity	Cualitativo	Caracterizar las funciones de la GC en empresas internacionales	Economía del conocimiento, teoría de la firma y gestión de	Cualitativa: Métodos científicos generales de generalización	Literatura	Multinacionales	Multinacionales	Internacional	Ucrania	Herramientas específicas	Regional		Infraestructura y almacenamiento.

	les: características específicas y herramientas de información					es y fundamentar herramientas para mejorar la innovación.	innovación tecnológica.		, inducción y deducción.								
B1 3	Gestión del conocimiento basada en la memoria en empresas turísticas	Rao et al.	2025	Journal of Hospitality and Tourism Management	Cualitativo	Explicar cómo los gerentes de base realizan funciones de GC apoyadas en la memoria humana en empresas turísticas.	Psicología cognitiva (nexo conocimiento-memoria).	Proceso SEIS		Entrevistas	Hoteles China	Turismo	Turismo	China	Modelo SEIS	China	Memoria organizacional, especialización y coordinación.
B1 4	El lugar de los instrumentos financieros en el sistema de gestión del capital intelectual de una empresa Aprendizaje electrónico integrado para la gestión del conocimiento y su impacto en el desempeño de la innovación entre las empresas del sector manufacturero jordano	Storozhuk et al.	2025	Financial and Credit Activity	Cualitativo	Identificar el impacto de los instrumentos financieros en el capital intelectual de empresas industriales.	Teoría del capital intelectual y paradigma de la información.	Instrumentos financieros		Literatura	Empresas	Variadas	IC	Ucrania	Rol financiero	Empírica	Inversión I+D, Rendimiento y capacitación.
B1 5	Traducir la gestión del conocimiento al rendimiento: el papel de los sistemas de medición del rendimiento	Al-Sous et al.	2023	International Journal of Data and Network Science	Cuantitativo	Investigar el impacto del e-learning integrado para la GC en el desempeño de la innovación en manufactura.	Teoría Basada en el Conocimiento y teorías de aprendizaje organizacional.	Adquisición/compartición/aplicación conocimiento		Encuestas (n=470)	Empresas manufactureras	Manufacturera s	Manufactura	Jordania	E-learning gestión conocimiento innovación	Generalización	Adquisición (3 ítems), Compartición (3 ítems), Aplicación (3 ítems)
B1 6	El modelo de excelencia EFQM, el proceso de gestión del conocimiento y los resultados correspondientes: un estudio explicativo y predictivo Impacto de la integración de TI en la absorción y	Asiaei & Bontis	2020	Management Research Review	Cuantitativo	Proponer un modelo donde los sistemas de medición (PMS) traduzcan recursos de conocimiento en desempeño mejorado.	Visión Basada en el Conocimiento (KBV) y "ajuste como mediación".	Gestión conocimiento → medición → rendimiento		Encuestas (n=92)	Empresas públicas	Públicas	General	Irán	Medición media relación	Contexto específico	KM Assets: Humano (4), Estructural (4), Relacional (4) KPC: Adquisición (3), Conversión (3), Aplicación (3)
B1 7		Bocoya-Maline et al.	2024	Review of Managerial Science	Cuantitativo	Analizar las relaciones entre el modelo EFQM, el proceso de GC y los resultados organizacionales.	Gestión de la Calidad Total (TQM) y Modelos de Excelencia Empresarial.	Procesos gestión conocimiento		Encuestas certificadas	Empresas EFQM	Variadas	General	España	EFQM predice vía KM	Muestra limitada	KM Process: Creación (4), Compartición (4), Uso (4)
B1 8		Braojos et al.	2020	Information and Management	Cuantitativo	Examinar el impacto de la integración de TI en las capacidades	Teoría de las Capacidades Organizacionales	Absorción/desabsorción		Encuestas	Empresas TI	Variadas	TI	España	TI mejora KA/KD	Sesgo común	Knowledge Absorption: Potencial (4), Realizada (5) Knowledge

	desorción de conocimiento de la empresa					de absorción y desorción de conocimiento de la firma.	(dinámicas y operativas).		151 grandes empresas analizado con PLS-SEM.								Desorption: Identificación (3), Transferencia (3)
B1 9	La eficacia de los sistemas de gestión del conocimiento o en la motivación y la satisfacción en las instituciones de educación superior: datos de Vietnam Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos basadas en el conocimiento o en el desempeño organizacional: efecto mediador del capital intelectual Un complejo FinTech multidimensional que integra infraestructura, acceso, uso, transferencia de conocimiento o y gobernanza por tecnología: el papel de la política de la ruta de la seda digital en las economías BRI Transformación digital, gestión del conocimiento o e innovación ambidiestra en la industria ferroviaria de alta velocidad en China: el papel del conocimiento digital de TMT	Bui & Huynh	2023	Data in Brief	Cuantitativo	Aclarar cómo el KMS influye en el entusiasmo y satisfacción laboral de profesores universitarios en Vietnam.	Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior.	KNA/KND/KNU	Cuantitativa: Cuestionario autoadministrado analizado mediante PLS-SEM.	Encuestas (n=676)	Universidades	Educación superior	Educación	Vietnam	KM→motivación	Datos simulados	KNA (3), KND (3), KNU (3)
B2 0		Gupta	2022	International Journal of Knowledge Management	Cuantitativo	Investigar el impacto de las prácticas de HRM basadas en conocimiento en la cultura y el capital intelectual.	Teoría del Capital Intelectual y Visión Basada en el Conocimiento	KHRM; IC	Cuantitativa: Análisis factorial (EFA/CFA) y modelos estructurales con mediación paralela.	Encuestas (n=407)	Servicios India	Servicios	Servicios	India	IC media	Transversal	IC: HC (4), OC (4), RC (4)
B2 1		Iftikhar et al.	2026	Technology in Society	Cuantitativo	Proponer un índice compuesto de FinTech que integre infraestructura, transferencia de conocimiento y gobernanza.	Teoría de la Difusión de la Innovación.	FinTech 5 dims	Cuantitativa: Análisis de componentes principales (PCA), Sys-GMM y Diferencia en Diferencias (DiD).	Datos BRI	Economías BRI	FinTech	FinTech	Brasil	Impacto política	Agregados	Infraestructura (3), Acceso (3), Uso (3), KT (3), Gobernanza (3)
B2 2		Jiang et al.	2025	Journal of Business Research	Cuantitativo	Evaluar la relación entre transformación digital, OC e innovación ambidiestra en la industria ferroviaria china.	Teoría de los Escalafones Superiores (Upper Echelons Theory).	TMT digital knowledge	Cuantitativa: Análisis empírico de empresas cotizadas mediante modelos de regresión de mediación y moderación.	Encuestas	Trenes China	Manufacturera s	Ferrocarril	China	Mejora ambidextra	Especifica	KM Processes: Adquisición (3), Compartición (3), Aplicación (3)

B2 3	El modelo de gestión del conocimiento basado en el clima organizacional	Jokanović et al.	2020	Sustainability	Cuantitativo	Analizar cómo las dimensiones del clima colaborativo afectan las actividades de la GC en una economía en transición. Investigar los determinantes del intercambio de conocimiento y por qué las recompensas fallan en motivar este comportamiento.	Modelos de proceso de GC de Bukowitz y Williams.	KM-clima	Cuantitativa: Análisis Factorial Confirmatorio (CFA) y Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM).	Datos empíricos	Empresas	Variadas	General	Serbia	Clima→KM	Validación	KM: Creación (3), Transferencia (3), Aplicación (3)
B2 4	¿Por qué las recompensas no logran motivar el comportamiento de compartir conocimientos entre los empleados?	Kaushal & Nyoni	2025	VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems	Cuantitativo	Investigar la percepción de los gerentes sobre el uso de métricas de marketing y GC en la toma de decisiones estratégicas.	Teoría de Creación de Conocimiento (SECI) y teorías de motivación intrínseca/extínseca.	Rewards-KS	Cualitativa: Revisión Sistemática de Literatura (SLR) siguiendo el protocolo PRISMA.	Encuestas	Empresas	Variadas	General	Global	Ineficaces	Culturales	KS Barriers: Recompensas (4), Confianza (4), Cultura (4), KS Behavior: Tácito (3), Explícito (3)
B2 5	Toma de decisiones empresariales: el uso y la relevancia de las métricas de marketing y la gestión del conocimiento	Melović et al.	2021	Journal of Knowledge Management	Cuantitativo	Identificar y validar los factores críticos de éxito (CSF) para implementar la GC en el sector bancario de Indonesia.	Vínculo entre Gestión del Conocimiento y Medición del Desempeño.	Metrics en KM	Cuantitativa: Encuesta a 171 empresas analizada mediante SBM y ANOVA.	Encuestas	Empresas	Variadas	Marketing	Montenegro	Metrics mejoran	Regional	KM Usage: Acceso (3), Aplicación decisiones (3)
B2 6	Factores críticos de éxito para la implementación de la gestión del conocimiento o en la banca indonesia: un análisis factorial exploratorio y confirmatorio	Nadine et al.	2025	Journal of Logistics, Informatics and Service Science	Cuantitativo	Investigar si las dimensiones de la GC influyen positivamente en la capacidad de innovación en la industria acuícola. Identificar grupos de comportamientos de intercambio de conocimiento entre estudiantes mediante una tipología de clústeres.	Marcos teóricos de Factores Críticos de Éxito aplicados a la GC.	Factores críticos	Cuantitativa: Aplicación de Análisis Factorial Exploratorio (EFA) y Confirmatorio (CFA).	Encuestas (n=163)	9 bancos	Grandes	Banca	Indonesia	4 CSFs	Transversal	CSFs: RH (4), Soporte Gerencial (4), Gestión Estratégica (4), Procesos (4)
B2 7	La influencia de la gestión del conocimiento o en la capacidad de innovación de las empresas del sector acuícola	Zaragoza-Sáez & González	2026	Aquaculture	Cuantitativo	Autoeficacia, Capital Social y Altruismo como determinantes sociales.	Visión Basada en el Conocimiento (KBV) y ambidestreza organizacional.	KM procesos	Cuantitativa: Modelado de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM).	Encuestas (n=186)	Granjas Ecuador	Micro/pequeñas	Acuicultura	Ecuador	$\beta=0.423$ ($R^2=0.32$)	Transversal	KM Processes: Creación (3), Transferencia (3), Aplicación (3)
B2 8	Hola estudiante, ¿compartes tus conocimientos? Una tipología de clústeres de comportamientos de intercambio de	Zieba et al.	2024	International Journal of Management Education	Cuantitativo	Investigar si las dimensiones de la GC influyen positivamente en la capacidad de innovación en la industria acuícola. Identificar grupos de comportamientos de intercambio de conocimiento entre estudiantes mediante una tipología de clústeres.	Autoeficacia, Capital Social y Altruismo como determinantes sociales.	KS behaviours	Cuantitativa: Análisis de clústeres (método de Ward) y análisis de varianza (ANOVA).	Encuestas	Universidades	Estudiantes	Educación	Polonia	4 clústeres	Estudiantil	KS Behaviors: Frecuencia (4), Calidad (4), Tipos (4)

B29	conocimientos entre estudiantes. Evaluación de los factores de éxito de la gestión del conocimiento en el sector financiero: un enfoque ahp-dematel. Sistemas de gestión de recursos humanos y capital intelectual: ¿es la relación universal en las empresas intensivas en conocimiento? Mitigación de la pérdida de conocimiento o tácito en empresas estatales sudafricanas: un enfoque de gestión de recursos humanos. Cómo los sistemas de gestión del conocimiento o atrapan a las organizaciones dinámicas en prácticas obsoletas: una revisión sistemática. Desempeño de los sistemas de gestión de la seguridad alimentaria de los operadores de empresas alimentarias chinas en Tianjin.	Singh & Pradhan	2024	International Journal of the Analytic Hierarchy Process	Cuantitativa	Identificar, clasificar y jerarquizar los factores de éxito de la GC en el sector financiero y sus relaciones causa-efecto.	La GC como un activo intangible estratégico y recurso humano dinámico.	Factores éxito	Cuantitativa: Enfoque híbrido que integra el Proceso de Jerarquía Analítica (AHP) y DEMATEL.	Expertos	Bancos India	Financiero	Finanzas	India	Priorizados	Subjetivo	CSFs: Liderazgo (4), Cultura (4), TI (4), Procesos (4), Medición (4)
B30	¿es la relación universal en las empresas intensivas en conocimiento? Mitigación de la pérdida de conocimiento o tácito en empresas estatales sudafricanas: un enfoque de gestión de recursos humanos. Cómo los sistemas de gestión del conocimiento o atrapan a las organizaciones dinámicas en prácticas obsoletas: una revisión sistemática. Desempeño de los sistemas de gestión de la seguridad alimentaria de los operadores de empresas alimentarias chinas en Tianjin.	Sokolov & Zavyalova	2021	International Journal of Manpower	Cuantitativa	Analizar la relación entre los sistemas de HRM y el capital intelectual en empresas intensivas en conocimiento.	Marco AMO (Habilidad, Motivación, Oportunidad) y Visión Basada en el Conocimiento.	HRM→IC	Cuantitativa: PLS-SEM para evaluar relaciones estructurales y efectos de interacción.	Encuestas	Knowledge-intensive	Knowledge-intensive	Knowledge-intensive	Rusia	No universal	Ruso	IC: HC (4), OC (4), RC (4)
B31	¿es la relación universal en las empresas intensivas en conocimiento? Mitigación de la pérdida de conocimiento o tácito en empresas estatales sudafricanas: un enfoque de gestión de recursos humanos. Cómo los sistemas de gestión del conocimiento o atrapan a las organizaciones dinámicas en prácticas obsoletas: una revisión sistemática. Desempeño de los sistemas de gestión de la seguridad alimentaria de los operadores de empresas alimentarias chinas en Tianjin.	Phaladi	2023	The Electronic Journal of Knowledge Management	Mixto/Cuantitativo	Explorar el papel de las prácticas de recursos humanos en la mitigación de la pérdida de conocimiento tácito en empresas estatales.	Visión Basada en los Recursos (RBV) y Visión Basada en el Conocimiento (KBV).	Tacit knowledge	Mixta: Diseño secuencial exploratorio (fase cualitativa seguida de fase cuantitativa).	20 int+145 enc	12 SOCs	Estatales	Múltiples	Sudáfrica	HRM limitada	12 SOCs	Tacit KM Loss: Retiro (4), Rotación (4), Ausentismo (4)
B32	¿es la relación universal en las empresas intensivas en conocimiento? Mitigación de la pérdida de conocimiento o tácito en empresas estatales sudafricanas: un enfoque de gestión de recursos humanos. Cómo los sistemas de gestión del conocimiento o atrapan a las organizaciones dinámicas en prácticas obsoletas: una revisión sistemática. Desempeño de los sistemas de gestión de la seguridad alimentaria de los operadores de empresas alimentarias chinas en Tianjin.	Njiru, D. K., et al.	2025	Scientific African	Cuantitativa mixta	Examinar cómo los sistemas de GC diseñados para el aprendizaje pasado pueden reforzar trampas de competencia.	Trampas de competencia: inercia organizacional y aprendizaje organizacional.	KM systems: plataformas digitales para captura y distribución de conocimiento	Cualitativa: Revisión sistemática de literatura (SLR) sintetizando patrones temáticos.	Bases de datos académicas (Scopus, WoS)	Organizaciones dinámicas	Medianas/grandes	Varios sectores	África/Múltiple	KM rígidos inhiben adaptación (I ² alto en heterogeneidad)	Falta datos empíricos africanos; estudios longitudinales	KM systems, outdated practices
B33	¿es la relación universal en las empresas intensivas en conocimiento? Mitigación de la pérdida de conocimiento o tácito en empresas estatales sudafricanas: un enfoque de gestión de recursos humanos. Cómo los sistemas de gestión del conocimiento o atrapan a las organizaciones dinámicas en prácticas obsoletas: una revisión sistemática. Desempeño de los sistemas de gestión de la seguridad alimentaria de los operadores de empresas alimentarias chinas en Tianjin.	Ren, Y., He, Z., Luning, P. A.	2022	Food Control	Cuantitativa	Evaluar el desempeño y factores críticos de los sistemas de gestión de seguridad alimentaria en operadores comerciales.	Gestión de la Calidad Total (TQM) y cultura de seguridad alimentaria.	FSMS: sistemas integrados de gestión de seguridad alimentaria	Cuantitativa: Análisis estadístico descriptivo e inferencial con análisis de clústeres en SPSS.	200+ empresas alimentarias en Tianjin	Operadores de negocios alimentarios	Pequeñas/medianas	Alimentario/procesamiento	China	Scores medios 65/100; debilidades en control de proveedores (p<0.01)	Muestra regional; validación longitudinal	Food safety management systems
B34	Modelo de gestión del conocimiento o la innovación en la industria mezcatera en México.	Terán-Bustamante, A., et al.	2025	Heliyon	Cuantitativa mixta	Analizar la gestión del conocimiento en el sector del mezcal en México y su impacto en el desarrollo de comunidades rurales.	Conocimiento ancestral, innovación social y modelo de conversión SECI.	Innovación: generación de nuevo conocimiento productivo	Mixta: Uso de Redes Bayesianas (BN) con técnicas de Machine Learning, encuestas y grupos focales.	Datos primarios de productores + literatura	Productores de mezcal	Micro/pequeñas empresas	Bebidas alcohólicas (mezcal)	México	Comunidades indígenas priorizadas (peso fuzzy 0.28); DO clave para innovación	Datos cualitativos limitados; expansión a otras bebidas	Knowledge/innovation management
B35	La influencia de las estrategias	Yusoff, M. H., et al.	2025	Journal of Mechanics of	Cuantitativa	Explorar cómo los diferentes	Teoría de la Estructuración y dualidad	KM strategies: codificación vs personalización	Mixta: Diseño multimétodo que incorpora	Encuestas empresariales +	Empresas genéricas	Medianas	Varios (manufactura/servicios)	Malasia (inferido)	Estrategia personalizada r=0.72 con mejores	Muestra pequeña;	KM strategies, decision-making

	de gc en la toma de decisiones en las empresas			Continua and Mathematical Sciences		componentes de la GC afectan los procesos de toma de decisiones en varios niveles organizacionales. Articular el papel de la IA en el apoyo a las dimensiones fundamentales de la Gestión del Conocimiento (GC) y proponer una asociación entre humanos e IA.	de la estructura.		estudios de caso, revisión de literatura y entrevistas con expertos.	datos secundarios					decisiones (p<0.001)	contexto específico	
C1	Inteligencia artificial y gestión del conocimiento: una alianza entre humanos e IA	Jarrahi, M.H., et al.	2023	Business Horizons	Cualitativo		Teoría basada en recursos; Capacidades dinámicas.	Inteligencia Artificial (Deep Learning); Gestión del Conocimiento (Creación, almacenamiento, intercambio, aplicación),	Desarrollo de marco conceptual basado en tipología de procesos de GC.	Literatura académica previa.	N/A (General)	General	General / Negocios	N/A	La IA apoya la creación (patrones) almacenamiento/recuperación, intercambio (conexión deslos) y aplicación del conocimiento, pero requiere una asociación simbiótica con humanos,,	Se necesita más investigación empírica sobre los efectos a largo plazo de la colaboración humano-IA.	Creación, almacenamiento, captura y recuperación, Intercambio de conocimiento y utilización.
C2	Potenciar la inteligencia artificial para aumentar la gestión del conocimiento	Chen, E.	2024	Issues in Information Systems	Cualitativo	Investigar el potencial transformador de la IA para mejorar los sistemas de GC.	No especifica una teoría única, menciona aprendizaje organizacional.	IA generativa, Gestión del Conocimiento.	Revisión de literatura y análisis conceptual.	Estudios previos y literatura académica.	N/A	General	General / Negocios	N/A	La integración de IA mejora la eficiencia al automatizar tareas rutinarias, rompe silos de información y mejora la toma de decisiones mediante análisis predictivo.,	Falta de datos longitudinales y comparaciones entre industrias.	Captura, recuperación y síntesis de conocimiento; Eficiencia, Colaboración, Toma de decisiones.
C3	Gestión del conocimiento para la innovación en sistemas agroalimentarios: un marco conceptual	Gardeazabal, A., et al.	2023	Knowledge Management Research & Practice	Cualitativo	Proponer un nuevo marco de GC (AKM4I) para habilitar la innovación en sistemas agroalimentarios complejos.	Teoría de sistemas complejos; Sistemas de innovación Agroalimentaria (AIS).	Sistemas agroalimentarios complejos, AKM4I (Agricultural Knowledge Management for Innovation).	Desarrollo de marco conceptual y estudio de caso (CIMMYT hubs).	Literatura y datos de proyectos del CIMMYT.	CIMMYT (Centro Internacional de Mejoramiento de Maíz y Trigo)	Organización de investigación internacional	Agroalimentario	México (Caso de estudio)	El marco AKM4I aborda la complejidad sistémica, integrando conocimiento tácito y explícito, y dinámicas de poder para fomentar la innovación.,	Se necesita más investigación para establecer si el modelo empodera a los agricultores a largo plazo y reestructura dinámicas de poder.	Creación, adquisición, almacenamiento, integración, análisis e intercambio de conocimiento.
C4	Medición del desempeño mediante el Balance Scorecard y sus aplicaciones: una revisión La integración de la sostenibilidad y las externalidades en el "ADN corporativo": un enfoque orientado a la práctica (Resumen)	Gawankar, S., et al.	2015	Journal of Supply Chain Management Systems	Cualitativo	Proponer una visión general del Balanced Scorecard (BSC) destacando su uso y aplicación.	Teoría de gestión estratégica; BSC de Kaplan y Norton.	BSC, Medición del desempeño, Eficiencia y Efectividad.	Revisión de literatura sobre la evolución y aplicaciones del BSC.	Artículos académicos y estudios de caso previos.	Varios (ej. Ericsson, hospitales, sector público) citados en la revisión.,	Diversos (Públicas, Privadas, PyMES)	Múltiples (Construcción, Salud, Energía, etc.)	Global	El BSC ha evolucionado de una herramienta de medición a un proceso de gestión estratégica y gestión del cambio. Es aplicable en casi todos los sectores.	Identificar variables bajo cada perspectiva y vincularlas con el desempeño a corto y largo plazo.	Perspectivas del BSC: Financiera, Cliente, Procesos, Aprendizaje y crecimiento.
C5	Ensamblajes digitales, infraestructuras de información y trabajo de conocimiento móvil	Walkiewicz, J., et al.	2021	Corporate Governance	Cualitativo	Desarrollar una metodología para la identificación de KPIs e integrar la sostenibilidad en el ADN corporativo.	Gestión corporativa sostenible, Economía del Donut (Kate Raworth).	ADN Corporativo, Externalidades, Business Model Canvas extendido.	Investigación acción con talleres innovadores.	Talleres con PyMES	PyMES de la industria alimentaria basada en valores	PyMES	Industria alimentaria	Alemania (implícito por los autores/institución)	El desarrollo de KPIs significativos no es solo técnico, sino que implica una transformación cognitiva y de sistemas de creencias organizacionales.	No indicado explícitamente en el resumen.	KPIs de sostenibilidad (4 dimensiones), Business Model Canvas extendido.
C6		Jarrahi, M.H., et al.	2022	Journal of Information Technology	Cualitativo	Teorizar el uso de recursos digitales y materiales por trabajadores del	Paradigma de Nuevas Movilidades, Teoría de la Estructuración (Tecnología en práctica),.	Trabajadores del Conocimiento Móviles (MKW), Ensamblajes Digitales, Infraestructura de Información (II).	Entrevistas (N=37), estudios de diario (N=13) y datos de rastreo (app TraceMobile),.	Trabajadores independientes (freelancers), contratistas.	Freelancers / Microempresas	Servicios basados en conocimiento (IT, consultoría etc.)	EE. UU. (implícito por financiación NSF).	Los MKW crean "ensamblajes digitales" personalizados para navegar su trabajo;	Los datos de rastreo no se usaron para dar voz a la tecnología por sí misma; posibles idiosincrasias personales.	Tipo de emprendimiento: Enfocado en "gig workers" y freelancers.	Ensamblajes digitales, infraestructuras de información, prácticas de infraestructura.

C17	la información Factorización de Poisson con semillas: aprovechamiento del conocimiento o del dominio para ajustar los modelos de temas	Prostmaier, B., et al.	2025	Knowledge-Based Systems	Cuantitativo	Introducir Seeded Poisson Factorization (SPF) para incorporar conocimiento de dominio (palabras semilla) en el modelado de temas. Analizar la GC en medianas y grandes empresas industriales desde los 4 pilares de Stankosky.	Modelado de temas probabilístico; Inferencia variacional.	SPF (Seeded Poisson Factorization); Palabras semilla.	Experimentos computacionales con datasets de texto (Amazon reviews, etc.).	Amazon reviews, Banking, DBPedia, 20NG, Ledger.	Amazon (datos de clientes)	N/A (Datos)	E-commerce / Banca / Legal	Global (Datos)	SPF supera a modelos alternativos (KeyATM, SeededLDA) en eficiencia y clasificación, incluso con selección imperfecta de semillas.	Depende de la suposición "bag-of-words"; selección de semillas automática.	Intensidades de tema-término; Intensidades documento-tema; Precisión, Recall, F1-score; Coherencia del tema.
C18	Gestión del conocimiento en el sector industrial	Riascos-Erazo, S.C., et al.	2021	Revista Venezolana de Gerencia	Cuantitativo	Determinar la relación entre flexibilización laboral y GC en empresas metalmeccánicas.	Modelo de Stankosky (4 pilares).	GC (creación, expansión, aplicación); Liderazgo, Organización, Tecnología, Aprendizaje.	Encuesta a 52 empresas (Likert); Análisis descriptivo y correlacional.	Encuestas y entrevistas a directivos.	52 empresas	Medianas y Grandes	Industrial	Colombia (Cali)	Tecnología y Liderazgo apoyan la GC (>60%), pero Organización y Aprendizaje muestran debilidades (<60%).	Muestra localizada en Cali; enfoque descriptivo predominante.	Liderazgo, Organización, Aprendizaje, Tecnología (Pilares de Stankosky).
C19	Flexibilización laboral interna y gestión del conocimiento en las empresas metalmeccánicas del municipio Lagunillas	Nieves, A.M., et al.	2023	Revista Venezolana de Gerencia	Cuantitativo	Ver el modelo de implementación de GC a través de foros científicos y su relación con el branding de identidad.	Teoría de creación del conocimiento (Nonaka y Takeuchi).	Flexibilización interna (adaptación condiciones trabajo); GC (gestión de intangibles).	Encuesta a 24 sujetos de 12 empresas; Correlación de Spearman.	Encuesta (Cuestionario 64 ítems).	12 empresas	Metalmeccánicas	Metalmeccánico	Venezuela (Lagunillas)	Correlación positiva fuerte (0.802) entre flexibilización laboral interna y GC. Mayor flexibilidad exige mayor gestión del conocimiento.	Muestra pequeña (24 sujetos); contexto específico local.	Flexibilización laboral interna (Cuantitativa/Cualitativa); Gestión del Conocimiento (Socialización, Captura, Transferencia, Aplicación).
C20	Identidad de marca mediante la gestión del conocimiento o mediante la provisión de foros científicos	Narimawa, U., et al.	2023	Journal of Eastern European and Central Asian Research	Cuantitativo	Explorar características y ecología económica de tokens blockchain para incentivar el intercambio de conocimiento empresarial.	Gestión del Conocimiento en Educación Superior.	Branding de identidad, Foros científicos.	"Meta-análisis" (descrito así, pero parece encuesta a 40 universidades)	Encuesta a 40 universidades privadas.	40 Universidades Privadas	Universidades Privadas	Educación Superior	Indonesia (West Java)	40% tienen foros científicos; existe relación directa entre GC (foros) y actividades de branding de identidad.	Uso del término "meta-análisis" es confuso en el resumen (parece estudio de campo primario).	Gestión del conocimiento, Foros científicos, Branding de identidad.
C21	Tokens de blockchain para el intercambio de conocimiento empresarial: características, ecología económica e implicaciones	Zheng, K., et al.	2023	Journal of Organizational and End User Computing	Cuantitativo	Analizar la influencia de la gestión del conocimiento (GC) y la capacidad absorbente (Acap) en el compromiso de las organizaciones para la transferencia de conocimiento interfirmas y su resultado en el desempeño	Economía de Tokens, Teoría de Incentivos.	Tokens blockchain, DAO, Economía de tokens.	Modelado de Dinámica de Sistemas (Vensim PLB y validación con caso GienTech).	Datos de simulación y caso GienTech.	GienTech	Finanzas / Cadena de suministro	Finanzas / Tecnología	China (implícito por afiliación/caso)	Los incentivos de tokens mejoran la cantidad y calidad del intercambio de conocimiento; mecanismos de castigo restringen el mal comportamiento.	Simulación teórica, requiere validación empírica más amplia en empresas reales.	Nivel de integración de IA, Eficacia de GC, Eficiencia de procesos, Ventaja competitiva, Satisfacción empleados.
C22	Transferencia de conocimiento: contribuciones de la gestión del conocimiento y la capacidad absorbente.	Ahram Bruni C. de Castro, B. Miranda, Cristine Hermann Nodari y Thaís Barbosa Ferreira Andrade.	2022	Innovar (Revista de Ciencias Administrativas y Sociales).	Cuantitativo	La Acap es la capacidad de reconocer, asimilar y aplicar conocimientos externos. La transferencia de conocimiento se define como el proceso por el cual una organización aprende de la experiencia de otra.	Visión Basada en el Conocimiento (KBV), Visión Basada en Recursos (RBV) y Capacidades Dinámicas.	La Acap es la capacidad de reconocer, asimilar y aplicar conocimientos externos. La transferencia de conocimiento se define como el proceso por el cual una organización aprende de la experiencia de otra.	Análisis bibliométrico de los 60 artículos más citados sobre el tema y análisis de cluster utilizando el software VOSviewer.	Base de datos ISI Web of Science (WoS) en el periodo 1990-2018.	Se cita específicamente el caso de Toyota como ejemplo de éxito en redes de intercambio de conocimiento.	Empresas nacionales, filiales, subsidiarias y empresas de capital extranjero.	Administración y Negocios.	Los autores son de instituciones de Brasil (Rio Grande do Norte), pero la literatura analizada es de alcance global.	Identificación de elementos potencializadores (conocimiento previo, redes, relaciones), mediadores (gestión de personas, cultura, TICs) y consecuentes (desempeño de innovación) de la transferencia de conocimiento.	Limitación al uso exclusivo de la base WoS; se sugiere realizar investigaciones en Scopus y aplicar métodos cuantitativos para validar las proposiciones del estudio.	Aprendizaje (Individual, Colectivo, Org.); Tecnologías (SI, TIC, Control); Capital Intelectual (Humano, Estructural, Relacional).

						de innovación.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			</
--	--	--	--	--	--	----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

C29	posibilidades tecnológicas Efectos de la gestión de la calidad sobre el bienestar laboral y el rendimiento en un laboratorio de investigación: un estudio exploratorio	Molinero-Demilly, V., et al.	2025	International Journal of Quality & Reliability Management	Cuantitativo	Estudiar si la gestión de calidad mejora el bienestar y el rendimiento en laboratorios de investigación.	Liderazgo empoderador; Bienestar psicológico en el trabajo.	QMM (Gobernanza, Estrategia, Piloto); WBW (Serenidad, Compromiso, Armonía).	Encuesta a 235 participantes; Análisis de mediación (Lavaan en R).	Encuesta online	Laboratorios de investigación (CNRS, INRAE, Universidades)	Públicos / Académicos	Investigación / Ciencia	Francia	La gestión de calidad mejora el rendimiento y el bienestar, mediado por el liderazgo empoderador. Relación positiva significativa QMM -> PM.	Datos auto-declarados; contexto específico francés.	Madurez de gestión de calidad (QMM); Medición de desempeño (PM); Bienestar en el trabajo (WBW); Liderazgo empoderador (LEB).
C30	Implementación de relaciones exitosas de subcontratación de TI entre el sector público y el privado: una visión relacional para fomentar el valor público	Duhamel, F., et al.	2025	Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research	Cuantitativo	Explorar determinantes del valor público en outsourcing de TI (ITO) público-privado.	Visión Relacional; Teoría de Objetos de Frontera.	Interfaces de conocimiento (Semántica, Pragmática); Valor Público.	Encuesta a 62 administradores públicos estatales; PLS-SEM.	Encuesta (Qualtrics).	Gobiernos estatales	Sector Público	Gobierno / TI	México	La capacidad técnica y benevolencia influyen en interfaces de conocimiento. Interfaces de calidad mejoran sistemas de información, lo que genera valor público.	Muestra pequeña (n=62); un solo informante por proyecto.	Benevolencia, Capacidad técnica, Ambidestreza, Interfaz semántica/pragmática, Calidad SI, Valor público (Interno/Externo).
C31	Inversión en conocimiento y búsqueda de innovación: evidencia de las empresas del Reino Unido	Audretsch, D.B., et al.	2024	The Journal of Technology Transfer	Cuantitativo	Examinar cómo I+D, cooperación y spillovers influyen en tipos de innovación (radical vs incremental). Investigar la relación entre e-liderazgo e innovación estratégica, mediada por coordinación y moderada por integración de conocimiento.	Transferencia de conocimiento; Absorptive capacity.	Cooperación; Spillovers industriales; Innovación radical (nuevo mercado) vs incremental (nuevo firma).	Regresión logística multivariada sobre datos de panel (2002-2014, N=21,140).	UK Innovation Survey (UKIS), Business Structure Database.	17,859 firmas	Diversas (Micro a Grandes)	Multisectorial (90 industrias)	Reino Unido	La cooperación favorece la innovación incremental. Los spillovers y la I+D favorecen la radical. Relación U-invertida entre cooperación e innovación incremental.	Panel desbalanceado; posibles problemas de endogeneidad.	Innovación Radical vs Incremental; Cooperación; Spillovers de conocimiento; I+D interna.
C32	Examinar el impacto del e-liderazgo en la innovación estratégica en el trabajo: un modelo de mediación moderada	Hassan, Y., et al.	2024	The Journal of Technology Transfer	Cuantitativo	Examinar el impacto del e-liderazgo en la innovación estratégica en el trabajo: un modelo de mediación moderada	Teoría de Liderazgo de Complejidad (CLT).	E-liderazgo (uso efectivo de medios electrónicos); Innovación estratégica.	Encuesta a 241 profesionales de TI; CFA y Process Macro.	Encuesta online	Varias firmas	Privadas	Tecnologías de la Información (IT)	EE. UU.	E-liderazgo impacta positivamente la innovación estratégica. La coordinación entre equipos media esta relación. La capacidad de integración moderada	Datos transversales; muestra limitada a gerentes.	E-liderazgo, Innovación estratégica, Coordinación entre equipos, Capacidad de integración de conocimiento.
C33	El papel de los sistemas inteligentes en la mejora del rendimiento de la gestión del conocimiento en las bibliotecas basado en la adopción del uso de sistemas expertos y robots	Qhal, E.M.A.	2023	Intern. Journal of Profess. Bus. Review	Cuantitativo	Mejorar el rendimiento de la GC en bibliotecas usando sistemas expertos y robots.	Algoritmos genéticos vs Redes neuronales.	Sistemas inteligentes, Robots, Sistemas expertos.	Análisis técnico usando algoritmo genético y herramienta de visualización Tableau.	Datos simulados/ejemplo de bibliotecas.	Bibliotecas	Servicios / Público	Educación / Bibliotecas	Global (análisis de usuarios mundiales)	Los sistemas inteligentes categorizan y analizan grandes datasets mejor que humanos. Algoritmos genéticos son eficientes en entornos ruidosos.	Datos parecen ser simulados o genéricos para demostración.	Eficiencia de GC, Satisfacción usuario, Categorización de libros/lectores.
C34	Gestión del Conocimiento y Gestión de Recursos	Martínez-Arroyo, J.A., et al.	2024	Mercados y Negocios	Cuantitativo	Conocer el impacto de GC y gestión de RRHH en	No especifica una teoría única, integra literatura de	Innovación (Producto, Marketing, Organizacional); GC	Encuesta a 386 empresas; SEM-PLS.	Directorio Estadístico Nacional (INEGI)	386 empresas	Micro, Pequeñas y Medianas (90% micro).	Industria Textil	México (Centro-Occidente)	RRHH (coef 0.552) y GC (coef 0.146) impactan positivamente la	Muestra específica regional;	Gestión de RRHH (selección, formación, promoción);

	Humanos para Innovar: Un Análisis Empírico en la Industria Textil					la innovación de empresas textiles.	innovación y recursos.	(Creación, Transferencia, Aplicación),.							innovación. RRHH tiene mayor impacto. Innovación de proceso no fue relevante,.	diseño transversal.	Gestión del Conocimiento (creación, transferencia, aplicación); Innovación (producto, marketing, org),.
C3 5	Innovación, madurez de la gestión del conocimiento e Industria 4.0: mirada en las pymes colombianas	Riascos-Erazo, S.C. & Aguilera-Castro, A.	2024	Journal of Technology Management & Innovation	Cuantitativo	Analizar la relación entre el nivel de madurez de la gestión del conocimiento y la innovación en las Pymes de Colombia en el contexto de Industria 4.0.	Modelos de Madurez de GC; Industria 4.0.	Madurez de GC (evaluación de estado actual); Innovación (proceso nuevo o implementado).	Encuesta a 256 directivos de Pymes; Ecuaciones Estructurales (SEM).	Base de datos Compíte 360.	256 Pymes	PyMES (70% pequeñas, 29% medianas)	Multisectorial	Colombia	Las prácticas de personas/organización y tecnología influyen positivamente en la madurez de GC, la cual a su vez impacta la innovación. La dimensión de tecnología es la más rezagada.	Muestra transversal; autodeclaración de directivos.	Innovación (cultura, tiempos, mecanismos, incentivos); Madurez GC (Personas/Organización, Procesos, Tecnología); Estrategia formal; Dependencia de GC.
C3 6	El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano	Pedraza Melo, N.A.	2018	Revista Lasallista de Investigación	Cuantitativo	Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral desde la percepción de los empleados.	Modelo de Clima de Litwin y Stringer; Modelo de Satisfacción de Warr, Cook y Wall.	Clima Organizacional (percepciones compartidas); Satisfacción laboral (estado emocional positivo).	Encuesta a 133 empleados; Análisis Factorial Exploratorio y Regresión Lineal.	Encuestas a personal.	3 Organizaciones (Salud, Educación, Comercio)	Públicas y Privadas	Servicios (Educación, Salud, Retail)	México (Tamaulipas)	Solo 3 dimensiones del clima (Identidad, Apoyo y Ambiente de afecto) predicen significativamente la satisfacción laboral (explican el 69%). No hubo diferencias significativas por tipo de empresa en afecto/apoyo.	Muestra por conveniencia y pequeña (n=133); solo 3 organizaciones específicas.	Clima Organizacional (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Afecto, Apoyo, Estándares, Identidad); Satisfacción laboral (Intrínseca, Extrínseca).
C3 7	Evaluación de la gestión del conocimiento o a nivel operacional en las pequeñas y medianas empresas (pymes) Efecto moderador de la Gestión del Conocimiento o en la relación entre el Capital Intelectual y el Desempeño Exportador	Ochoa Ruiz, J.; Verdugo Tapial, M.L.; Parada Ruiz, E.L.	2010	Mercados y Negocios	Cuantitativo	Evaluar la gestión del conocimiento a nivel operacional en las pymes de Hermosillo, Sonora	Modelos de GC (Lim y Klobas, Darroch); Innovación y GC.	GC operacional: adquisición, distribución/almacenamiento y uso	Investigación exploratoria, no experimental transversal. Encuesta escala Likert (1-5). Análisis de fiabilidad (Alpha de Cronbach),	Encuestas a empresas	60 Pymes de Hermosillo	Pymes (Micro, Pequeñas, Medianas)	Multisectorial (Comercio, Manufactura, etc.)	México (Hermosillo, Sonora)	Pymes muestran interés en GC (clientes y entorno) pero descuidan la formación del personal. Medias altas en conocimiento del cliente (4.25),	No especifica explícitamente limitaciones, sugiere aplicar en otras poblaciones similares	Adquisición; Distribución y almacenamiento; Uso o aplicación
C3 8	Modelo para la gestión del conocimiento o aplicado en dos empresas ecuatorianas	Del Castillo Guardamiño, C.A.	2024	Estudios Gerenciales	Cuantitativo	Explorar el rol moderador de la GC en la relación entre capital intelectual y desempeño exportador	Visión Basada en Recursos (RBA); Capital Intelectual (Bontis); Gestión del Conocimiento	Desempeño Exportador: grado en que se cumplen objetivos financieros/estratégicos en exportación	PLS-SEM (Ecuaciones estructurales). Encuestas Likert (1-5). Bootstrapping	Encuestas a empresas exportadoras (base de datos ADEX)	207 empresas exportadoras textiles	Manufacturera s exportadoras (Pymes principalmente),	Sector Textil	Perú	El Capital Humano y Estructural impactan el desempeño exportador. La GC modera positivamente la relación Capital Humano-Desempeño,	Muestra compuesta mayormente por Pymes donde la GC es informal; sugiere ampliar muestra a otros sectores y usar métodos cualitativos,	Capital Humano, Estructural, Relacional; GC (Generación, Codificación, Transmisión, Uso); Desempeño Exportador,
C3 9	Gestión del conocimiento o para el desarrollo de altos potenciales en empresas ecuatorianas	Aguirre, K.; Cárdenas, R.; Chamba, E.; Cuasapud, D.; Briceño, B.	2021	Revista de Investigación Sigma	Cuantitativo	Comprobar si se utilizan TIC para la gestión del conocimiento y desarrollo del potencial humano en dos empresas	Modelo de Gerencia del Conocimiento de Bernal (2011)	Conocimiento: recurso clave para la toma de decisiones. Modelo Bernal: administración del conocimiento como recurso estratégico,	Muestreo simple, encuesta puntuada. Análisis correlacional (Pearson) en SPSS,	Encuestas a colaboradores de las empresas	ARCA Continental y la Tablita del Tártaro	Empresas de servicio / alimentos (Grandes/Posidonadas),	Sector alimentos y bebidas / industrial	Ecuador	Existen tecnologías aplicadas pero no potencializadas. 60% indica que no hay software de capacitación. Correlación positiva baja (0.272) entre capacitación y herramientas,, Falta de inversión en grupos focales y mentoría. 53% usa herramientas para guardar info, pero no hay plataformas de aprendizaje. Nivel de inteligencia (Wonderlic)	Encontrar un déficit en medición y capacitación de GC. Sugiere trabajar en implementación de software, Muestra pequeña (5 empresas). Organizaciones no cuentan con sistema de GC propicio, obstaculizand	Potencial humano; Cultura Organizacional; TIC; Proceso metodológico; Análisis estratégico; Actividades GC
C4 0	Gestión del conocimiento o para el desarrollo de altos potenciales en empresas ecuatorianas	Llanos-Encalada, M.; Machuca-Estevés, S.	2025 (Vol 10, No 1)	INNOVA Research Journal	Cuantitativo	Analizar la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo de perfiles de alto potencial	Estrategias de GC de Ceruti (2019); Inteligencia emocional (Goleman); Altos Potenciales,	Altos Potenciales (AP): personas que superan a sus pares y muestran capacidad de crecer rápido. GC: entorno para compartir/interiorizar conocimiento,	Enfoque mixto, exploratorio, correlacional. Test Wonderlic (Inteligencia) y Encuesta	Encuestas a empresas y test a colaboradores	5 empresas medianas (iniciadas últimos 5 años)	Medianas empresas	Comercial / Venta al por mayor de bebidas no alcohólicas	Ecuador (Guayaquil)			Aprendizaje organizacional; Cultura del Conocimiento; Comunicación del Conocimiento; Tecnología del Conocimiento

C4 1	Modelos de gestión de conocimiento en negocios y economía. Análisis bibliométrico 2012 - 2022	Galárraga-Tobar, S; Ajilla-Rodas, Y; Samiento-Torres, I; Montecel-Shiguangp, J.	2024	INNOVA Research Journal	Cuantitativo	en empresas ecuatorianas Identificar las relaciones entre la gestión del conocimiento en el ámbito empresarial y económico mediante análisis bibliométrico (2012-2022)	Modelo SECI (Nonaka y Takeuchi) mencionado como referente en los artículos analizados,	Conocimiento: facultad del ser humano amplia y profunda. GC: proceso de utilizar conocimientos para beneficio organizacional,	Likert basada en Ceruti, Análisis bibliométrico. Herramientas: VOS Viewer (redes) y Jamovi (estadística descriptiva). Base de datos: Scopus,	192 documentos indexados en Scopus (artículos, ponencias, etc.)	Análisis de producción de múltiples organizaciones (ej. Univ. Hanoi, empresas globales)	Varias (según los artículos analizados: sector financiero, privado, universidades),	Negocios, Gestión y Contabilidad; Economía	Global (análisis de publicaciones de Colombia, China, Indonesia, EEUU, etc.),	Colombia país más productivo en la red. Autor más influyente García V.H.M. Palabras clave principales: "Knowledge management" y "KM model",,	No especifica limitaciones metodológicas del bibliométrico en el texto, pero se limita a Scopus y un rango de años	Producción por año/país/autor; Co-autoría; Co-ocurrencia de palabras clave; Cocitación,
D 1	Hacer transparente la gestión del conocimiento: una nueva perspectiva sobre la integración de los procesos de KM en el marco organizacional	Maayan Nakash y Ettore Bolisani	2024	Business Process Management Journal	Cuantitativo	Explorar las opiniones de los directores de conocimiento (CKO) sobre cómo integrar los procesos de GC en los procesos organizativos básicos.	Visión basada en el conocimiento (KBV).	La GC se define como el proceso de capturar, almacenar, compartir y usar el conocimiento.	Estudio de casos múltiples interpretativo con entrevistas semiestructuradas.	28 entrevistas a CKOs.	Diversas organizaciones (tecnología, consultoría, banca, salud, etc.).	Grandes, medianas y pequeñas empresas.	Diversos sectores industriales.	Italia e Israel.	Propone el concepto de "GC transparente", donde la gestión se vuelve un elemento imperceptible pero indispensable de la estructura.	No es universalmente generalizable; requiere estudios cuantitativos para mayor validez.	Creación, gestión documental, intercambio y aplicación de conocimiento.
D 2	Tensiones intra-organizativas e inter-organizativas en educación al cliente.	Dorian-Laurențiu Florea y María Elena Raquel Nieto-Saucedo	2025	Industrial Marketing Management	Cualitativo	Resaltar las tensiones críticas en la educación al cliente (Ced) y cómo se desarrollan programas maduros.	Teoría de la paradoja y teoría dialéctica.	Educación al Cliente (CED): estrategia para mejorar las habilidades del cliente y explicar ventajas/desventajas de elecciones de compra.	Estudio de casos múltiples longitudinal con enfoque inductivo.	Entrevistas longitudinales, documentos internos y correos.	Cuatro empresas principales (A, B, C, D) y 12 empresas de validación.	Empresas de servicios empresariales intensivos en conocimiento (KIBS).	Marketing, software, transporte de carga y producción de eventos.	México (base) y validación en EE. UU., Canadá, Reino Unido, etc..	Desarrolla un modelo de madurez de 5 etapas (ad-hoc, fundacional, estructurado, estratégico e innovador) basado en la resolución de tensiones.	Muestra pequeña para generalización; el estudio durante la pandemia pudo distorsionar las tensiones.	Tensiones intra-organizativas e inter-organizativas en educación al cliente.
D 3	Intercambio de conocimientos entre los actores de la cadena de suministro en la adopción de tecnologías de la Industria 4.0: un estudio de caso exploratorio en la industria automotriz	Mohammad H. Eslami, Leona Achtenhagen, Cedric Tobias Bertsch y Annika Lehmann	2023	Technological Forecasting & Social Change	Cualitativo	Investigar el papel del intercambio o de conocimiento entre actores de la cadena de suministro para facilitar la adopción de Industria 4.0.	Visión basada en el conocimiento (KBV).	Intercambio de conocimiento: distribución del conocimiento de empresas individuales entre socios upstream y downstream.	Estudio de caso único exploratorio (empresa focal y socios).	19 entrevistas en la empresa focal y 5 en proveedores/clientes.	Una firma focal de forja y procesamiento y cinco socios (3 proveedores, 2 clientes).	Gran empresa manufacturera.	Industria automotriz.	Alemania.	Identifica cuatro enfoques de intercambio: a través de principios, flujo upstream, posicionamiento estratégico y relación con la aplicación.	Basado en una sola cadena; se sugieren estudios longitudinales y cuantitativos a gran escala.	Intercambio de conocimiento.

D 4	La madurez de la gestión del conocimiento o contribuye...	L. Pereira, et al.	2021	Journal of Open Innovation	Cualitativo	Analizar el nivel de madurez de GC en organizaciones europeas.	Ciclo de GC (Evans) e Innovación Abierta.	Madurez de GC: etapas de crecimiento de procedimientos alcanzadas por una firma	Cuantitativa; encuestas; escala Likert de 4 niveles.	Encuesta a 170 profesionales (51 respuestas válidas).	Diversas organizaciones basadas en proyectos.	Pymes y Grandes.	Multisectorial (Proyectos)	Europa	Las organizaciones están en nivel 3 (formalización); falta mejora continua y registro de lecciones.	Muestra pequeña; puede no representar toda la realidad europea. La relación compleja entre conocimiento e innovación sugiere que los resultados dependen de las competencias del personal y las tecnologías disponibles. Se destaca que la gestión del conocimiento como estrategia depende del mercado y el contexto específico. Muestra limitada a 5 ciudades; requiere evaluación de aspectos externos.	Identificar, crear, almacenar, compartir, aplicar, aprender y mejorar.
D 5	La gestión del conocimiento o como nueva estrategia de desarrollo innovador.	Oksana Koshelieva, Oksana Tsyelska, Olena Kravchuk, Ihor Baida, Volodymyr Mironov y Nataliia Miatenko.	2023	International Journal of Professional Business Review.	Cuantitativo	Analizar el papel creciente de la gestión del conocimiento para garantizar la actividad innovadora de las empresas, expandiendo los aspectos teóricos y prácticos del concepto.	Se basa en la Economía del Conocimiento, la gestión del Capital Intelectual y las estrategias orientadas a sistemas (codificación) frente a las orientadas a humanos (personalización).	La gestión del conocimiento se define como el proceso de identificar, recolectar, organizar y difundir activos intelectuales críticos para el desempeño organizacional.	Aplicación de un cuestionario adaptado a gerentes de marketing, ventas y alta gerencia, utilizando una escala Likert de 7 puntos para evaluar la producción, integración y aplicación del conocimiento.	Datos primarios de encuestas y una revisión de literatura que incluye trabajos de Wiig, Darroch, McNaughton y otros.	Se seleccionaron 52 empresas que aceptaron participar y cuyos empleados comprendían los conceptos de innovación y gestión.	Empresas con más de 3 años de actividad y un nivel de ingresos superior a 5 millones de UAH.	Sector servicios.	Ucrania.	Se reveló una baja cultura de uso de la gestión del conocimiento y una baja capacidad innovadora en las empresas estudiadas en Ucrania. La estrategia de personalización prevalece significativamente sobre la de codificación.	Personas/Organización, Procesos y Tecnología.	
D 6	Un modelo de madurez de sostenibilidad... basado en análisis de datos...	J. Vásquez, et al.	2021	Journal of Cleaner Production	Cuantitativo	Diseñar un modelo de madurez de sostenibilidad para MiPymes.	Design Science Research (DSR) e Inteligencia Computacional.	SMMM: nivel de implementación de estrategias y prácticas sostenibles.	Cuantitativa; Machine Learning (Random Forest).	Dataset de 327 MiPymes; encuestas directas.	327 MiPymes.	MiPymes (48% micro, 37% pequeñas).	Manufactura, Servicios, Construcción.	Colombia	Solo el 18% tiene nivel consolidado; el algoritmo RF predice con 9336% de precisión.	Gestión del conocimiento ambiental, prácticas y sistemas de gestión.	
D 7	Madurez y nivel de gestión del conocimiento...	L. S. Arantes, et al.	2021	Gestão & Produção	Cuantitativo	Entender cómo la interconexión tácito-explicito impacta la madurez.	Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi.	Madurez de GC: capacidad de las firmas para ejercer habilidades internas de gestión.	Cuantitativa; Lógica Difusa (Fuzzy Logic).	Cuestionario estructurado a 108 directivos.	108 empresas industriales.	Pequeñas (43%), Medianas (39%), Grandes (18%).	Industrial Heterogéneo.	Brasil (SP, MG, RJ).	Grandes empresas tienen madurez medio-alto; Pymes están en nivel medio.	SECI (Socialización, Combinación, Internalización).	
D 8	Madurez digital y sostenibilidad corporativa: evaluación de la dinámica de la eficiencia en un contexto de mercado emergente	Mustafa K. Yilmaz, Mine Aksoy, Ekrem Tatoglu, Erkan Bayraktar	2025	Sustainable Futures	Cuantitativo	Examinar el impacto de la madurez digital (DM) en la eficiencia de la sostenibilidad corporativa (CSE).	Dynamic Capabilities View (DCV); Teoría de los Stakeholders.	Madurez Digital (DM): capacidad de integrar y apalancar capacidades digitales continuamente.	Análisis Envolvente de Datos (DEA) y regresión de panel.	Reportes anuales (minuta de texto); base de datos Thomson Reuters EIKON.	30 empresas no financieras del índice BIST 100.	Empresas listadas en bolsa.	Manufactura y Servicios.	Turquía.	Relación en forma de "U": la eficiencia cae inicialmente por costos de inversión y luego sube al alcanzar madurez.	Muestra solo de empresas públicas; datos basados en reportes secundarios limitados por confidencialidad.	Índice de Digitalización Corporativa (CDI); Eficiencia de Sostenibilidad Corporativa (CSE); Puntuaciones ESG
D 9	Análisis de madurez de la implementación de la gestión del conocimiento...	S. Suwarsi, et al.	2021	Journal of Contemporary Management	Cuantitativo	Medir el nivel de madurez de GC y su influencia en el rendimiento.	Modelo SECI y teorías de Jones (estrategias de GC).	Madurez de GC: nivel organizacional en gestión de activos y uso efectivo.	Cuantitativa (Explicativa); PLS.	Encuestas a 283 directivos y empleados.	5 empresas estatales (BUMN).	Grandes (Estatales).	Multisectorial (BUMN)	Indonesia	La madurez es "Superior" (Nivel 4), pero el impacto financiero directo no es significativo aún.	Necesidad de madurez externa para impactar resultados financieros reales.	Creación, retención, transferencia, uso, liderazgo, emprendimiento y tecnología.
D 10	Modelo de Madurez de la Gestión del Conocimiento o de la Educación Superior...	A. Hemringsih & S. Ratnasari	2024	Journal Eduvest	Cuantitativo	Desarrollar un modelo de mejora de madurez vía cultura de calidad y HRM.	Cultura de Calidad y Prácticas de HRM.	KMM: modelo de medición para lo propuesto por la teoría de GC.	Cuantitativa; SEM (Ecuaciones Estructurales).	Cuestionario aplicado a 149 miembros académicos.	Dos universidades.	Instituciones de Educación Superior.	Educación	Indonesia	La cultura de calidad no afecta la GC directamente, sino a través de las prácticas de HRM.	Estudio limitado a dos universidades; requiere más casos para generalizar.	Cultura, Política, Proceso, Estrategia y Tecnología.
D 11	El impacto de la gestión del conocimiento...	M. Markić, et al.	2022	South East European	Cuantitativo	Analizar el impacto de la GC en	Visión Basada en Conocimiento	GC: proceso de adquirir, crear, adaptar, almacenar y usar conocimiento.	Cuantitativa; Algoritmo K-means	Encuesta (1019 respuestas) y estados	124 empresas.	Pequeñas, Medianas y Grandes.	Multisectorial	Bosnia y Herzegovina	Existe fuerte correlación; la GC reduce	Enfoque exclusivo en datos	Gente, Procesos y Tecnologías de la Información.

	conocimiento o en los indicadores económicos		Journal of Economics and Business		indicadores económicos reales.	y algoritmos de clustering.		clustering y multi-atributo.	financieros de 124 empresas.						endeudamiento y aumenta liquidez y rentabilidad.	estructurados ; falta GC en Pymes.	
D 12	La gestión del conocimiento o como antecedente del desempeño en las empresas constructoras	S. Makore & C. Eresia-Eke	2021	Journal of Contemporary Management	Cuantitativo	Explorar el papel de la GC como antecedente del rendimiento organizacional.	RBV y Visión Basada en Conocimiento (KBV).	GC: proceso de adquisición, difusión y respuesta al conocimiento.	Cuantitativa; análisis factorial y ANOVA.	Cuestionarios auto-administrados (191 empleados).	Empresas de construcción listadas en JSE.	Grandes (listadas en bolsa).	Construcción	Sudáfrica	Existe una fuerte correlación positiva entre el constructo unitario de GC y el rendimiento.	Encuestados no distinguen entre adquisición y difusión; contexto local específico.	Adquisición, difusión y respuesta al conocimiento.
D 13	Diseño de un modelo para explicar el papel de la gestión del conocimiento o del cliente... Evaluación del efecto de la madurez de la gestión del conocimiento en la calidad del servicio...	W. Almhems & M. Safari	2025	Business, Marketing, and Finance Open	Cuantitativo	Diseñar y validar un modelo de CKM para mejorar la ventaja competitiva.	KBV y Capacidades Dinámicas.	CKM: síntesis de GC y CRM (conocimiento de, para y sobre clientes).	Mixta; Análisis Temático (Cual) y SEM (Cuant).	Entrevistas y cuestionarios (314 participantes).	Seis bancos principales (Al-Rafidain, etc.).	Públicos y privados.	Banca Electrónica	Irak	La utilización del conocimiento es el principal motor de la ventaja competitiva.	Muestra limitada a 6 bancos; naturaleza transversal de los datos.	Adquisición, Diseminación y Utilización de conocimientos.
D 14	Evaluación del efecto de la madurez de la gestión del conocimiento en la calidad del servicio...	F. Dekamini & M. Ehsanifar	2021	Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems	Cuantitativo	Evaluar el efecto de la madurez de la GC en la calidad del servicio bancario.	Modelo de Madurez de la Gestión del Conocimiento (KMMM).	Madurez de GC: grado en que los activos de conocimiento se gestionan efectivamente.	Mixta; Ecuaciones estructurales en AMOS.	Documentación y cuestionarios a 221 expertos.	Banco Parsian.	Gran empresa (Banca).	Financiero / Banca	Irán	La madurez de la GC tiene un efecto positivo y explica el 19.5% de cambios en calidad.	Dificultad para convertir variables cualitativas a parámetros cuantitativos; cultura local.	Acceso, registro, recuperación, intercambio, procesos, habilidades, motivación.
D 15	Diagnóstico para la implementación de una estrategia de gestión del conocimiento o para mejorar competencias laborales en Promotora de Proyectos S.A..	Juan Alfredo Velásquez Vásquez, Miguel Ángel Chiscul Padilla, Elena Bautista Flores, Arturo Rodolfo Costa Torres y Karol Susan Peralta Gutarra.	2022	Revista Universidad y Sociedad (Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos).	Cuantitativo	Desarrollar un diagnóstico institucional previo al diseño de una estrategia de gestión del conocimiento para organizar, almacenar y desarrollar el conocimiento con el fin de perfeccionar las competencias laborales del personal en la Oficina de Capacitación.	Se fundamenta en la Sociedad del Conocimiento, la gestión del Capital Intelectual (Sveiv), el enfoque de Organización Inteligente (Peter Senge) y las dimensiones del conocimiento de Alavi y Leidner.	La gestión del conocimiento se define como la optimización del recurso mediante la creación de condiciones para que los flujos de conocimiento circulen, se creen y se transmitan. El conocimiento tácito es aquel que reside en las personas y es difícil de articular o codificar.	Método mixto que incluyó entrevistas, encuestas, observación y modelamiento. Se realizó un análisis estadístico utilizando el chi-cuadrado a través del software SPSS versión 15.0 para contrastar la hipótesis.	Revisión de literatura especializada y datos primarios obtenidos de una muestra de 29 personas que laboran en la Oficina de Capacitación.	Promotora de Proyectos S.A..	Entidad dedicada al asesoramiento y promoción empresarial (consultora).	Sector de consultoría y capacitación laboral.	Perú (Departamento de La Libertad, Provincia de Trujillo).	Se confirmó que una estrategia de gestión del conocimiento mejora significativamente las competencias de creatividad, innovación, proactividad y asertividad. El 93.10% del personal reconoce la importancia del conocimiento tácito, aunque se identificó una carencia de estándares en los procesos de trabajo como barrera principal.	La entidad no posee actualmente las tecnologías de información necesarias ni procesos para transformar el conocimiento en activos intelectuales. Se sugiere que la solución es aplicable a otras entidades del mismo rubro con los ajustes pertinentes.	Creación, integración, implementación y compartición.
D 16	Investigación del nivel de madurez de la gestión del conocimiento o en empresas medianas... Evaluación de la madurez de la gestión del conocimiento en la transición	K. P. Negara, et al.	2023	No específica do (Univ. Brawijaya)	Cuantitativo	Investigar el nivel de madurez de la GC en constructoras medianas.	Marco de Evaluación de GC de la APO.	Madurez: proceso o etapa de crecimiento donde un objeto evoluciona en el tiempo.	Cuantitativa (encuesta) con soporte cualitativo (entrevistas).	Cuestionarios APO y 18 respuestas válidas; 4 gerentes entrevistados.	Tres empresas de construcción privadas.	Medianas (SMEs).	Construcción (Edificios comerciales)	Indonesia (Surabaya)	Las empresas están en nivel "Refinamiento" (4), pero piensan que GC es parte de Calidad.	Muestra pequeña; limitado a la perspectiva de Surabaya.	7 áreas APO: Liderazgo, Proceso, Gente, Tecnología, Conocimiento, Aprendizaje, Resultados.
D 17	Investigación del nivel de madurez de la gestión del conocimiento o en la transición	M. I. Pratomio & H. Febriansyah	2024	Int. Journal of Current Science Research and Review	Cuantitativo	Evaluar la madurez de GC durante una transformación organizacional.	Modelo SECI y Marco APO KM.	GC: proceso de identificar y aprovechar conocimiento para ventaja competitiva.	Mixta; Encuesta APO y diagramas de Ishikawa.	Encuesta online a 64 empleados y entrevistas gerenciales.	PT Telkom Indonesia.	Estatal / Digital Telecom.	Telecomunicaciones	Indonesia	Nivel de madurez 4 (Refinamiento); tecnología es fuerte, proceso de conocimiento el más bajo.	No especificada claramente; sugiere mejora en evaluación continua.	7 criterios APO: Liderazgo, Proceso, Gente, Conocimiento, Innovación, Resultados.

D 18	organizaci ^{on} al... Mapeo del panorama de la investigaci ^{on} en gesti ^{on} del conocimiento: 2020-20225	M. S. Kamalruzan, et al.	2025	UIRIS	Cuantitativo	Identificar tendencias y redes de colaboraci ^{on} en investigaci ^{on} de GC.	Bibliomet ^{ria} y Cienciometr ^{ia}	GC: integral para mejorar toma de decisiones, competitividad y adaptabilidad.	Cuantitativa; Análisis bibliométrico con VOSviewer y OpenRefine.	1,789 artículos de la base de datos Scopus.	N/A (Académico Global)	N/A	Multisectorial	Global (Autores de Malasia)	China lidera en publicaciones; peak en 2024; temas clave: innovaci ^{on} y sostenibilidad.	Exclusi ^{on} de fuentes no inglesas; limitado a base Scopus.	Análisis de co-ocurrencia de palabras clave y redes de citaci ^{on} .
D 19	Factores clave de la gesti ^{on} del conocimiento para la transformaci ^{on} digital... Un modelo de madurez basado en la tensi ^{on} para la educaci ^{on} del cliente en empresas de servicios empresariales con uso intensivo de conocimiento	J. M. Ibañez-Villacís	2025	International Journal of Knowledge Management	Cuantitativo	Identificar factores clave de GC que impulsan la TD.	Teoría de Capacidades Dinámicas y modelo SECI.	TD: proceso integral de incorporar TICs en operaciones para innovaci ^{on} .	Cuantitativa; no experimental y transversal.	Encuesta digital a 142 directivos (escala 10 puntos).	142 empresas de manufactura.	Medianas.	Manufactura	Ecuador (Pichincha)	Cultura organizacional y políticas de TD son desafíos críticos, no solo tecnología.	GC no es intrínseca aún en la gesti ^{on} de algunas empresas ecuatorianas.	Políticas, Estructura, Tecnología, Gestión, Incentivos, Cultura, Comunicaci ^{on} .
D 20	Destacar las tensiones críticas en la educaci ^{on} del cliente (CÉd) y cómo se gestionan para desarrollar programas maduros.	Dorian-Laurențiu Florea, Maria Elena Raquel Nieto-Saucedo	2025	Industrial Marketing Management	Cualitativo	Destacar las tensiones críticas en la educaci ^{on} del cliente (CÉd) y cómo se gestionan para desarrollar programas maduros.	Paradox theory; Dialectical theory.	CÉd: acciones para mejorar habilidades del cliente; Tensiones: fuerzas o presiones en conflicto.	Estudio de caso múltiple longitudinal y validaci ^{on} con 12 entrevistas adicionales.	Entrevistas retrospectivas y activas; documentaci ^{on} extensa; correos electrónicos; reuniones grabadas.	4 firmas de casos principales y 12 para validaci ^{on} .	Agencia de marketing; Software; Transitario; Productora de eventos.	Servicios empresariales intensivos en conocimiento (KIBS).	México (casos principales) y validaci ^{on} en 7 países.	Identificaci ^{on} de 10 tensiones internas y 7 externas; creaci ^{on} de un modelo de madurez de 5 etapas.	Muestra de 4 empresas insuficiente para generalizar; recolecci ^{on} durante COVID-19 pudo distorsionar experiencias.	Socializaci ^{on} , externalizaci ^{on} , combinaci ^{on} e internalizaci ^{on} (SECI).
D 21	Intercambio de conocimientos entre los actores de la cadena de suministro en la adopci ^{on} de tecnologías de la Industria 4.0: un estudio de caso exploratorio en la industria automotriz	Mohammad H. Eslami, Leona Achtenhagen, Cedric Tobias Bertsch, Annika Lehmann	2023	Technological Forecasting & Social Change	Cualitativo	Explorar el papel del intercambio de conocimientos para facilitar la adopci ^{on} de Industria 4.0 (I4.0) y los factores que influyen.	Knowledge-based view (KBV).	Industria 4.0: integraci ^{on} de personas y objetos con el mundo digital; Intercambio de conocimiento: distribuci ^{on} de conocimiento individual a socios.	Estudio de caso único profundo (empresa focal) con proveedores y clientes integrados.	19 entrevistas; documentos internos; reportes anuales; observaci ^{on} de reuniones.	1 empresa focal, 3 proveedores y 2 clientes.	Empresa de forjado y mecanizado de metal.	Automotriz.	Alemania.	Identifica enfoques como el flujo ascendente de conocimiento; el intercambio compensa brechas de conocimiento individual.	Basado en una sola cadena de suministro; requiere estudios cuantitativos a gran escala.	Disponibilidad interna (Internal readiness); Selecci ^{on} de socios; Composici ^{on} del intercambio; Enfoques de intercambio.
D 22	¿Es medible la madurez del gobierno corporativo?	Ali Rehman, Fathyah Hashim	2020	Corporate Governance	Cuantitativo	Medir el gobierno corporativo para identificar niveles de madurez en empresas de Omán y comparar sectores.	No se menciona una teoría específica (se basa en modelos de madurez OECG).	Madurez de Gobierno Corporativo: extensi ^{on} en que se ha establecido un marco de gobernanza apropiado.	Diseño de encuesta transversal descriptiva; análisis via SPSS (ANOVA)	Cuestionario en línea auto-administrado.	107 organizaciones.	Empresas públicas listadas.	Financiero, Servicios e Industrial.	Omán.	El gobierno corporativo es medible; la mayoría está en nivel "normalizado"; no varía entre sectores.	Escasos estudios previos en Omán; necesidad de mejorar códigos locales.	Junta Directiva (BOD); Comité de Auditoría y Riesgo (ARC); Comité de Remuneraci ^{on} (RC); Alta Gerencia (SM).
D 23	Comparaci ^{on} de los niveles de madurez de gobierno corporativo y el desempeño financiero de las empresas que cotizan en el índice	Hande Uyar Oğuz	2025	bmij (Business & Management Studies)	Cuantitativo	Comparar niveles de madurez de gobernanza y desempeño financiero en empresas de turismo (2018-2023).	Teoría de los Stakeholders; Teoría de la Agencia.	Madurez: grado de adherencia a principios de transparencia y rendici ^{on} de cuentas.	Método TOPSIS para desempeño financiero y metodologí CGML para madurez.	Datos de la Plataforma de Divulgaci ^{on} Pública (PDP) y base de datos Fintables.	5 empresas (AYCES, AVTUR, MAALT, PKENT, TEKUT).	Empresas de alojamiento.	Turismo.	Turquía.	Alta madurez de gobernanza no garantiza alto desempeño financiero inmediato; es una base a largo plazo.	Muestra pequeña (5 empresas); limita la inferencia estadística robusta.	Accionistas; Divulgaci ^{on} Pública; Grupos de Interés; Junta Directiva.

D 24	de turismo ISE Una revisión sistemática de la gestión del conocimiento y proyectos de desarrollo de nuevos productos: tendencias, problemas y desafíos	Hisham Idrees, Jin Xu, Syed Arslan Haider, Shehnaz Tehseen	2023	Journal of Innovation & Knowledge	Cuantitativo	Demstrar que la gestión del conocimiento (KM) es integral para la estrategia y eficiencia en el desarrollo de productos (NPD).	No aplica (Revisión sistemática bibliométrica)	KM: capacidad de recolectar, transformar e implementar conocimiento; NPD: fases desde desarrollo hasta servicio.	Análisis bibliométrico cuantitativo; mapeo científico con co-citaciones.	Bases Scopus y Web of Science (28,548 artículos).	PYMES (SMEs) y empresas de alta tecnología.	PYMES y firmas tecnológicas.	Alta Tecnología (High-Tech).	Global (EE. UU., Reino Unido y China lideran).	KM y NPD benefician a PYMES en innovación, profit y toma de decisiones.	Marcadores bibliométricos pueden oscurecer ideas emergentes; sesgo por palabras clave.	Resultados del proyecto; Resultados individuales; Resultados organizacionales.
D 25	Medición de la madurez de la gestión basada en el conocimiento de los recursos humanos	Sini Tenhovuo ri y Nina Helander	2024	IC3K Proceedings	Cuantitativo	Investigar factores del desarrollo de la KHRM y crear un modelo de evaluación de su madurez.	Gestión de Recursos Humanos Basada en el Conocimiento (KHRM).	KBM: proceso holístico que integra tecnología y aspectos humanos para habilitar el diálogo en la gestión.	Diseño de Modelo de Madurez por etapas (Staged Structure) y entrevistas estructuradas.	Entrevistas remotas grabadas y transcritas a 20 empleados clave.	Una organización del sector público finlandés (755 empleados).	Organización pública.	Sector público.	Finlandia.	Existen brechas significativas en integración de datos y analítica avanzada; la satisfacción es mayor en "organización de recursos".	Muestra pequeña de entrevistados algunas áreas no alcanzan el objetivo de fiabilidad de Cronbach (0.7). Existe una baja presencia de estudios sobre liderazgo y cultura organizacional en relación a la GC; se sugiere investigar indicadores de rentabilidad y lealtad ligados al conocimiento.	Cultura/estrategia recursos, necesidades de información, adquisición/almacenamiento y analítica de RR. HH..
D 26	La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura.	Mara Rocío Benavides Reina y Ximena Lucía Pedraza-Nájara.	2018	SIGNOS.	Cuantitativo	Determinar la incursión de la gestión del conocimiento como ventaja competitiva que asegure la subsistencia organizacional en un entorno interno y externo cambiante.	Se basa en la Sociedad del Conocimiento, la Economía del Conocimiento, la visión basada en recursos y las teorías de Karl Wiig sobre la construcción sistemática de conocimiento	La gestión del conocimiento se define como el proceso de planificar, organizar y controlar el acceso al saber colectivo (tácito) e infraestructura (explícito) para generar valor y productividad.	Análisis cualitativo y crítico de una muestra inidá de 150 artículos, de los cuales se seleccionaron 50 por su aporte directo y 27 para lectura crítica profunda.	Bases de datos científicas como CiteSeerX, Dialnet, DOAJ, EBSCO, Scielo y Redalyc, entre otras.	Se mencionan organizaciones en los sectores petrolero, bancario, manufacturero, solidario y pymes.	Principalmente Pequeñas y Medianas Empresas (pymes), instituciones de educación superior y empresas multinacionales.	Petrolero, educativo, solidario (tercer sector), manufacturero, bancario y tecnologías de la información.	Las autoras pertenecen a la Universidad Santo Tomás en Colombia, analizando literatura de alcance global.	El conocimiento es el principio fundamental de la ventaja competitiva las TIC favorecen sistemas descentralizados y flexibles; y se identifica una escasa implementación formal de GC en las pymes.	Gestión del conocimiento, competitividad, pymes, innovación y capital intelectual.	

Nota: Elaboración propia.

Resultados cualitativos

Esta sección pone en toda su extensión los resultados que se obtuvieron del análisis cualitativo que se ha realizado dentro del estudio. Para ello, se revisaron los artículos científicos que fueron seleccionados vía protocolo PRISMA, los cuales componen el universo documental de la investigación llevada a cabo. Estos artículos fueron analizados en su conjunto para poder identificar, comparar y jerarquizar las variables que tienen que ver con la gestión del conocimiento, a partir de su contenido teórico con el empírico. El análisis cualitativo se realizó sistemáticamente tomando como base el método MACTOR, y el SW ATLAS.ti como herramienta para estudiar una a una las relaciones e influencias / dependencias que existen entre los objetivos y las variables que dieron lugar a este estudio y que se construyeron previamente a partir de la literatura revisada. A partir de ahí se obtuvo una representación estructural de la problemática ática en cuestión desde el ángulo de la frecuencia con la cual las variables aparecen, pero también desde el ángulo de la importancia estratégica del sistema estudiado.

Análisis MACTOR

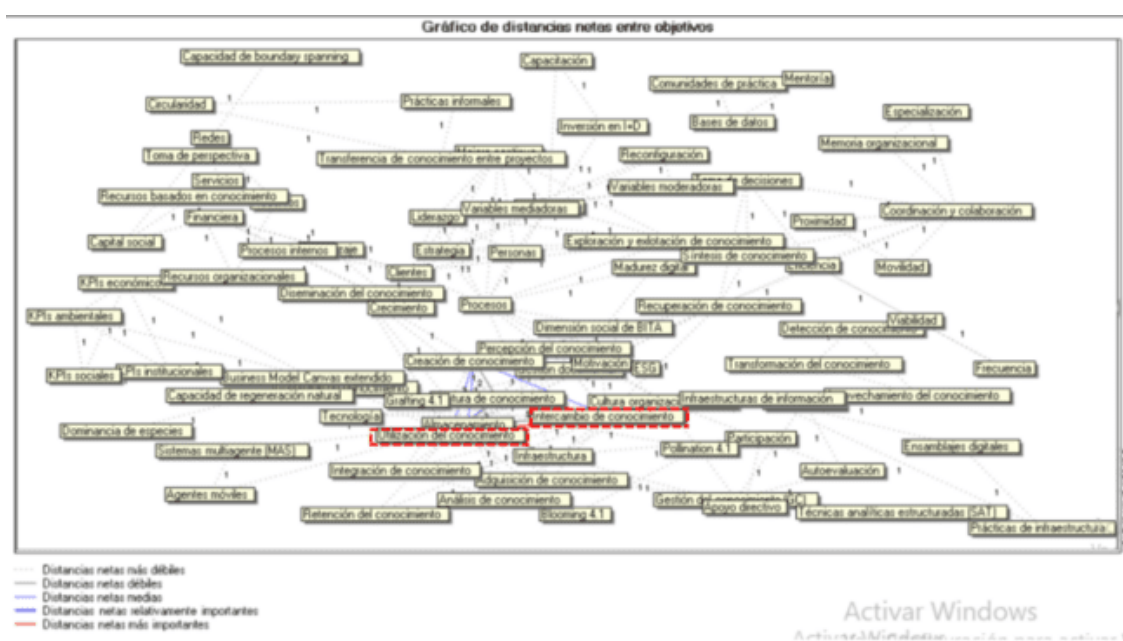
El método MACTOR se empleó con el fin de analizar las relaciones de influencia y dependencia entre los objetivos estratégicos vinculados a la gestión del conocimiento, identificados a partir de la revisión de la literatura. En este sentido, MACTOR permitió estructurar el sistema de estudio, evidenciando cómo interactúan los distintos objetivos y cuáles presentan mayor nivel de implicación dentro del conjunto analizado.

Asimismo, este análisis facilitó la identificación de objetivos con mayor capacidad de influencia y aquellos que dependen en mayor medida de otros, proporcionando una base sólida para la posterior integración con los resultados cuantitativos.

Mapa distancias netas entre los objetivos.

Figura 15

Grafo mapa general de distancias netas entre los Ítems



Nota: *Elaboración propia.*

La imagen presenta el mapa general de distancias netas entre los objetivos, obtenido a partir del análisis MACTOR. En este gráfico se visualiza el conjunto de objetivos estratégicos considerados en el estudio, así como las relaciones de cercanía y distancia existentes entre ellos, de acuerdo con las valoraciones realizadas por los actores.

Los nodos representan los distintos objetivos del sistema, mientras que las conexiones reflejan las distancias netas, las cuales se agrupan en niveles débiles, medios y fuertes. De esta

manera, el gráfico permite identificar el grado de convergencia o divergencia estratégica entre los objetivos analizados.

Desde el enfoque MACTOR, el grafo evidencia un sistema de objetivos ampliamente interrelacionado, en el que algunos objetivos destacan por presentar un mayor número de conexiones. Estos objetivos desempeñan una función estructural en el interior del sistema dada la forma en que afecta a otros, determinando el comportamiento y la articulación estratégica alcanzada.

Tal y como se ha indicado, la proximidad habitada en la que se encuentran algunos de los objetivos de creación, intercambio, transferencia y utilización del conocimiento genera una significativa correspondencia estratégica. De este modo, esta proximidad indica una importante sintonía entre las percepciones e intereses de los actores que componen el mismo sistema.

En términos generales, el gráfico permite identificar las principales zonas de convergencia estratégica, así como la complejidad de las relaciones que se establecen entre objetivos. Así, el análisis de este gráfico será primordial para identificar las interdependencias existentes, así como para prever potenciales espacios de ajuste o negociación estratégica entre los actores a partir del marco de referencia que dice el enfoque MACTOR.

Figura 16

Grafo de distancias netas enfocado en los objetivos del ciclo de gestión del conocimiento



Nota: *Elaboración propia.*

La figura representada recoge un cercado determinado del núcleo del sistema de objetivos y se centra en las etapas significativas del ciclo de gestión de conocimiento, como son las de apropiación, almacenamiento, creación, intercambio y utilización del conocimiento, así como su conexión con la infraestructura de soporte. Una visión expandida permite representar en esta figura la intensidad de las relaciones existentes entre los objetivos en virtud de distintos niveles de proximidad a partir de las distancias netas, facilitando con ello la percepción de los vínculos más significativos del núcleo del sistema.

Desde el modelo de análisis MACTOR se observan fuertes convergencias entre los objetivos de intercambio y utilización del conocimiento, lo que sugiere que son vistos por los actores como relacionados entre sí y estratégicamente complementarios.

El almacenamiento del conocimiento por su parte presenta proximidad con la infraestructura y la apropiación, y viene a corroborar el carácter más técnico de este proceso y su dependencia de condiciones estructurales previas.

La disposición espacial de la lista de los objetivos permite identificar forma de agrupamientos y dispersiones; En este sentido, existe una lista de objetivos agrupados en zonas típicamente de proximidad alta, en donde van a darse cuenta claramente de convergencias estratégicas o alineaciones significativas entre los intereses de los actores.

Se trata de objetivos vinculados principalmente a los concretos del conocimiento, a los procesos internos, a la infraestructura y a las capacidades organizacionales, formando el núcleo estructurante del sistema. En cambio, se constatan objetivos que se agrupan más lejos del centro del plano, lo que indica que se trataba de objetivos de mayor distancia nula respecto al resto del sistema.

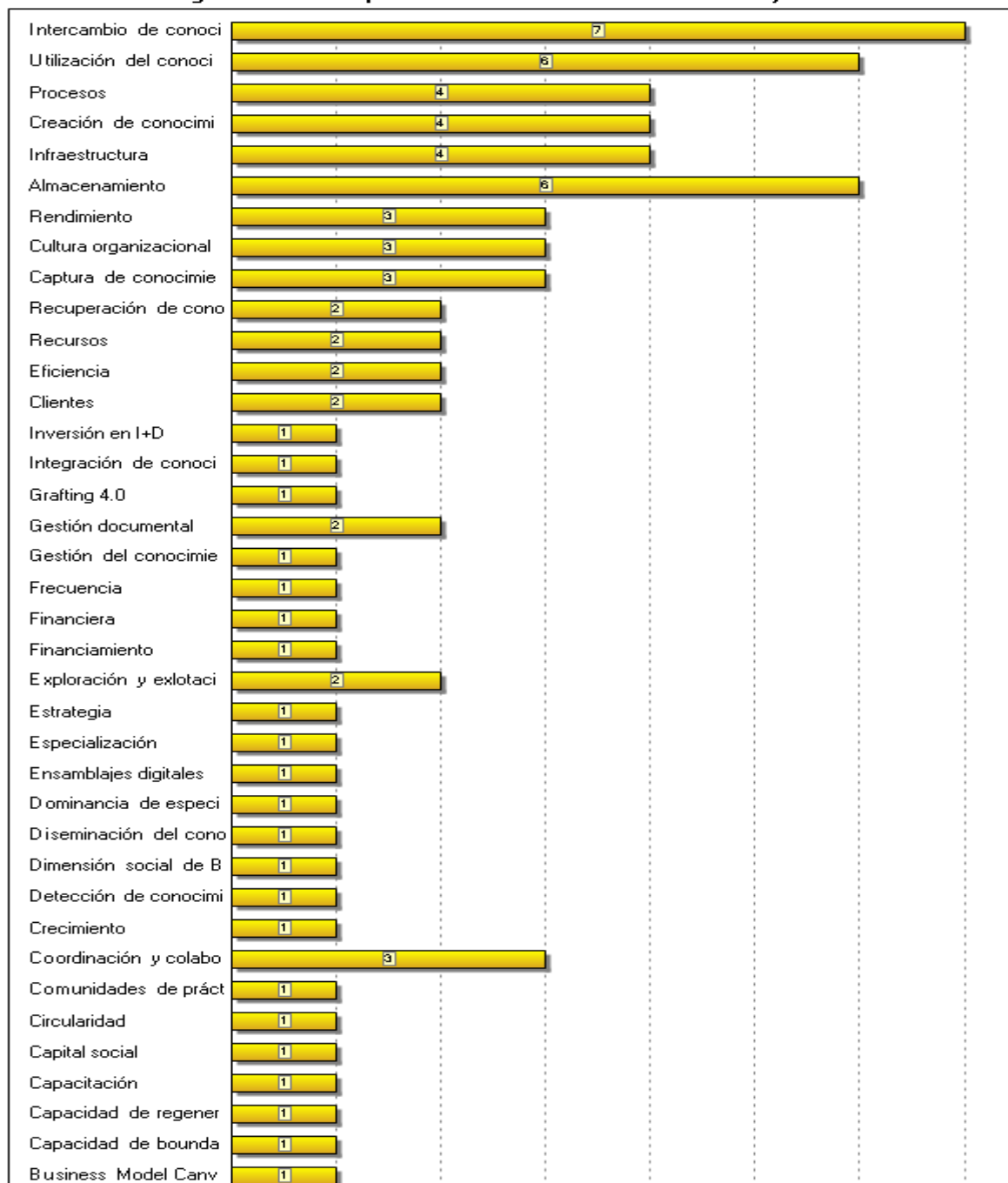
Estos objetivos suelen tener un papel más vinculante, y por lo tanto son dependientes, en tanto que su cumplimiento está condicionado por la forma en que los objetivos centrales han podido conseguirse. Con arreglo al enfoque MACTOR esta configuración permite que se puedan identificar aquellos objetivos que poseen más capacidad de articulación, como aquellos que funcionan como tales pero que funcionan principalmente como los resultados del sistema.

En conjunto, el plano de distancias netas contribuye a una comprensión integral de la estructura interna del sistema estratégico, facilitando la identificación de núcleos de convergencia y áreas de menor interacción. Por consiguiente, este análisis constituye un insumo clave para la toma de decisiones estratégicas orientadas a la alineación y gestión de los actores involucrados.

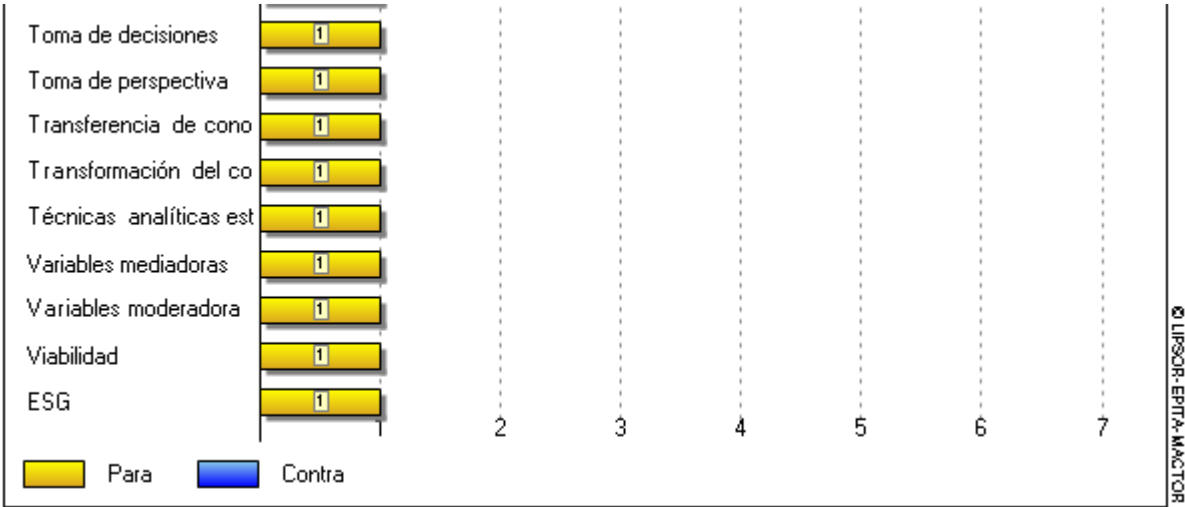
Histograma de la implicación de los objetivos.

Figura 18

Histograma de la implicación de los objetivos

Histograma de la implicación de los actores sobre los objetivos 2MAO

Blooming 4.0	1						
Bases de datos	1						
Autoevaluación	1						
Aprendizaje	1						
Apoyo directivo	1						
Aprovechamiento del	1						
Análisis de conocimie	1						
Agentes móviles	1						
Adquisición de conoci	2						
Absorción de conocimi	1						
KPIs sociales	1						
KPIs institucionales	1						
KPIs económicos	1						
KPIs ambientales	1						
Infraestructuras de inf	1						
Liderazgo	1						
Madurez digital	1						
Mejora continua	1						
Memoria organizacion	1						
Mentoría	1						
Motivación	1						
Movilidad	1						
Participación	1						
Percepción del conoci	1						
Personas	1						
Pollination 4.0	1						
Procesos internos	1						
Proximidad	1						
Prácticas de infraestru	1						
Prácticas informales	1						
Reconfiguración	1						
Recursos basados en	1						
Recursos organizacio	1						
Redes	1						
Retención del conoci	1						
Servicios	1						
Sistemas multiagente	1						
Síntesis de conocimie	1						
Tecnología	1						



Nota: *Elaboración propia.*

Los resultados del histograma evidencian que los objetivos con mayor nivel de implicación de los actores corresponden al intercambio de conocimiento, la utilización del conocimiento y el almacenamiento del conocimiento, lo que indica que estos constituyen prioridades estratégicas compartidas dentro del sistema analizado.

Asimismo, objetivos como la creación de conocimiento, la infraestructura y los procesos organizacionales presentan niveles relevantes de implicación, lo que refleja su papel estructural como elementos de soporte y facilitadores del ciclo de gestión del conocimiento.

Ranking de frecuencias

Ranking	Ítems	Frecuencia	%
1	Intercambio de conocimiento	7	5,56%
2	Utilización del conocimiento	6	4,76%
3	Almacenamiento	6	3,17%
	Procesos	4	
	Creación de conocimiento	4	
4	Infraestructura	4	2,38%
	Rendimiento	3	
	Cultura organizacional (CO)	3	

	Captura de conocimiento	3	
	Coordinación y colaboración	3	
5	Recuperación de conocimiento	2	1,59%
	Recursos	2	
	Eficiencia	2	
	Clientes	2	
	Gestión documental	2	
	Exploración y explotación de conocimiento	2	
	Adquisición de conocimiento	2	
6	Otros Ítems	69	54,76%

Nota: Elaboración Propia

En un nivel de implicación intermedio se encuentran los objetivos que hacen referencia al rendimiento organizacional, a la cultura organizacional y a la captación de conocimiento. Estos, aunque no sean objeto de la mayor atención, sí mantienen una importante pertinencia dentro del binomio del sistema, ya que operan principalmente como elementos que unen las capacidades internas con los resultados esperados.

Desde la óptica del MACTOR, este histograma identifica claramente los objetivos que tienen una mayor concentración de convergencias de todos los actores, aún durante el paso de la priorización estratégica, el disponer de este tipo de histogramas hace posible una adecuada focalización del análisis, propiciándose en este sentido las bases de la toma de decisiones para la alineación de intereses y una gestión más eficiente de los actores en el seno del sistema.

Resultados del análisis cualitativo asistido por ATLAS.ti y meta-análisis de variables

Con el propósito de profundizar y fortalecer los resultados obtenidos mediante el análisis estructural MACTOR, se desarrolló un análisis cualitativo asistido por el software

ATLAS.ti, utilizando como insumo el mismo conjunto de artículos científicos seleccionados en la revisión sistemática bajo el enfoque PRISMA. Esta decisión metodológica permitió mantener la coherencia del corpus documental y asegurar la trazabilidad entre las distintas fases del estudio. De este análisis se dedujo, diluyó y concretó la propuesta de variables o subdimensiones que ostentan mayor recurrencia, centralidad conceptual e interrelación dentro de la revisión bibliográfica realizada.

El procesamiento cualitativo hizo posible sustituir los códigos iniciales y emergentes por variables analíticas estructuradas, por lo que los resultados no son presentados mediante una agrupación fragmentada o descriptiva de los mismos, sino que en este sentido ATLAS.ti no se entiende como una mera herramienta para la codificación sino como un medio de interpretar la densidad conceptual, la frecuencia de emergente e interrelación semántica en los conceptos vinculados a la gestión del conocimiento y el desempeño institucional, y se traduce en la identificación de cinco variables: Cultura Organizacional, Gestión del Conocimiento, Cultura de Autovaloración, Financiamiento y Desempeño Institucional, así como un repertorio de subdimensiones e indicadores a partir de las cuales se va a comprender el funcionamiento interno y la función que esas variables tienen dentro del sistema analizado.

Los resultados manifiestan que la Gestión del Conocimiento y la Cultura Organizacional concentran la mayor densidad codificatoria y recurrencia en el corpus documental evidenciado, lo que manifiesta su condición de ser imbricadas (estructurantes y transversales a los trabajos revisados. Estas variables se asocian de manera directa con procesos como la creación, transferencia, almacenamiento y aplicación del conocimiento, así como con valores

institucionales, liderazgo, participación y aprendizaje organizacional. El Desempeño Institucional, en tanto que variable resultante, aparece asociado a la efectividad de la gestión del conocimiento, así como a la dotación cultural y de financiación de la institución.

La Cultura de Autoevaluación se considera una variable de soporte estratégico, asociada a procesos de mejora continua, aseguramiento de la calidad y rendición de cuentas; el Financiamiento se considera una variable habilitada, o sea, que su presencia está supeditada a la sostenibilidad y profundidad de la gestión del conocimiento, como en el caso de la investigación.

Tabla 6

Variables consolidadas a partir del análisis en ATLAS.TI

Variable principal	Código	Síntesis interpretativa
Cultura Organizacional	CO	Marco de valores, normas y prácticas que orientan el comportamiento institucional y favorecen el aprendizaje colectivo.
Gestión del Conocimiento	GC	Conjunto de procesos orientados a crear, organizar, transferir y aplicar conocimiento de manera sistemática.
Cultura de Autoevaluación	CA	Prácticas institucionales de análisis interno orientadas a la mejora continua y la calidad.
Financiamiento	PRE	Recursos económicos destinados a investigación y fortalecimiento institucional.
Desempeño Institucional	DI	Resultados obtenidos en

		docencia, investigación, gestión y vinculación.
Creación de Conocimiento	GC_CREA	Generación de nuevo conocimiento mediante interacción social.
Transferencia y Almacenamiento	GC_TRAN	Difusión, conservación y reutilización del conocimiento.
Aplicación del Conocimiento	GC_APLI	Uso del conocimiento para la toma de decisiones y resolución de problemas.

Nota: *Elaboración propia.*

Tabla 7

Subdimensiones e indicadores derivados del análisis cualitativo

Variable	Subdimensión	Función analítica
Cultura Organizacional	Participación (CO_PART)	Genera compromiso y sentido de pertenencia.
Cultura Organizacional	Consistencia (CO_CONST)	Establece sistemas, normas y procesos estables.
Cultura Organizacional	Liderazgo (CO_LIDER)	Orienta estratégicamente la institución.
Gestión del Conocimiento	Creación (GC_CREA)	Producción de conocimiento mediante interacción.
Gestión del Conocimiento	Transferencia y almacenamiento (GC_TRAN)	Difusión y conservación del conocimiento.

Gestión del Conocimiento	Aplicación (GC_APLI)	Uso del conocimiento en funciones sustantivas.
Cultura de Autoevaluación	Procesos de autoevaluación	Mejora continua y aseguramiento de la calidad.
Financiamiento	Presupuesto en investigación	Soporte económico para la gestión del conocimiento.
Desempeño Institucional	Resultados institucionales	Producción científica y calidad académica.

Nota: *Elaboración propia.*

A fin de complementar y reforzar la interpretación de estos resultados y huir de una mera presentación descriptiva de los datos, se incorporó un análisis cuantitativo de los indicadores de la gestión del conocimiento orientado a sistematizarla y a confrontar la información proveniente de las fuentes que se han analizado. Para ello se ha usado un rápido estructurado como una herramienta de apoyo para el análisis, que permite organizar de manera homogénea los datos extraídos de la literatura, que fue utilizado como un recurso metodológico de sistematización y comparación y no como un resultado, por lo que se ha incluido de forma coherente en el proceso de análisis del estudio.

El prompt propuesto y el que mejor resultado dio a la hora de generar el analisis es el siguiente:

El contexto se define como una revisión sistemática y meta-analítica de literatura científica sobre gestión del conocimiento en instituciones. Aquello implica que el análisis se

fundamenta en estudios empíricos y teóricos previamente validados, seleccionados bajo criterios metodológicos explícitos y reproducibles. Asimismo, este parámetro delimita el marco institucional y organizacional del estudio, permitiendo integrar hallazgos provenientes de distintos sectores y contextos geográficos. Del mismo modo, el contexto guía la interpretación de las variables identificadas, impidiendo análisis analíticos e impulsando una perspectiva a la vez de comparación e incorporación del conocimiento.

El papel se asume el de un analista académico especializado en la identificación, comparación y sistematización de variables e indicadores; Respecto a ello, no se limita a la función descriptiva, sino que se incorporan capacidades de análisis para propiciar la identificación de relaciones conceptuales. Identificación de pautas que faciliten volver a la estructura del conocimiento y análisis de la robustez teórica de los constructos identificados. De igual forma, el rol definido garantiza un enfoque crítico y riguroso, alineado con estándares científicos, sino también una lectura transversal de las fuentes que permita contrastar enfoques, modelos y propuestas metodológicas.

La tarea se orienta a identificar las dimensiones e indicadores de la gestión del conocimiento más utilizados en cada fuente analizada, analizar su impacto, relevancia y frecuencia de uso, y clasificarlos según su peso analítico. Supone un proceso sistemático y preciso de extracción y comparación de la información, donde se considera no sólo la presencia poblacional de los indicadores, sino también su profundidad conceptual. Claro está, la tarea supone también evaluar la contribución de cada dimensión al desempeño de la institución y la

aplicabilidad de las variables a distintos contextos de la organización. Tal pregunta resulta esencial para poder construir las conclusiones meta analíticas.

Los criterios analizados son: recurrencia, centralidad conceptual, relación con los resultados de la institución y consistencia teórica. En relación a la recurrencia, el criterio de evaluación sobre la recurrencia hace referencia a cuántas veces aparecen determinadas variables e indicadores en la literatura; en cuanto a la centralidad conceptual, al funcionamiento estructural respecto de los modelos de gestión del conocimiento. La relación empírica o teórica con los resultados de la institución, entendida como la capacidad explicativa que tienen las variables respecto de los resultados de la organización. Por último, la consistencia teórica de todos los resultados sirve para identificar la coherencia de los indicadores respecto de los marcos conceptuales en que se encuentran pues desincentiva interpretaciones escindidas o conceptualmente débiles.

El formato de salida previsto es un formato sistematizado de variables e indicadores, un análisis interpretativo y una jerarquización de indicadores, lo que permite contar con una organización clara y comparable de los resultados y con una fácil inclusión en las matrices de análisis, las redes semánticas y los esquemas interpretativos propios del meta-análisis. En el mismo sentido, el formato estipulado permite la trazabilidad del proceso analítico y la replicabilidad del estudio, no así la inclusión de los resultados de manera directa en los capítulos de resultados.

La aplicación del presente metaanálisis ha permitido verificar que los indicadores más utilizados y con mayor impacto corresponden a los relativos a la Gestión del Conocimiento y la

Cultura Organizacional, en relación con la creación, transferencia y aplicación del conocimiento, el liderazgo institucional y la participación organizacional. En un segundo nivel se encuentran el Financiamiento y el Desempeño Institucional, los cuales aparecen de manera consistente, aunque algo dependientes de las principales variables estructurales. Finalmente, la Cultura de Autoevaluación se ubica como un indicador complementario, un indicador importante para la sostenibilidad y mejora continua de la parte sustantiva, aunque con menor presencia directa en la literatura.

La convergencia entre los resultados del análisis cualitativo apoyado en ATLAS.ti y el del análisis cuantitativo permitió cruzar finalidades de las variables finales del estudio, reconociendo coincidencias conceptuales, suprimiendo redundancias y fortaleciendo la solidez teórica y metodológica de los resultados. En consecuencia, las variables consolidadas fueron organizadas en dimensiones analíticas, las cuales estructuran el fenómeno de estudio y constituyen la base para la interpretación de los resultados, la discusión y la formulación de conclusiones de la investigación.

Integración de resultados MACTOR y ATLAS.ti

El estudio fue elaborado a partir de una revisión sistemática de la literatura con una perspectiva de métodos mixtos e implantando las directrices definidas en el protocolo PRISMA 2020. En una primera fase, se realizó un análisis cualitativo de los estudios que fueron seleccionados para citar el tema de investigación, siguiendo el rumbo de la cualificación de categorías, variables y patrones conceptuales sobre la gestión del conocimiento, tanto en la teoría como en la práctica, apoyado en el método MACTOR y en el uso del software ATLAS.ti; de

otra parte, un segundo análisis de tipo cuantitativo sobre los estudios incluidos, haciendo uso de técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales, siendo procesadas mediante el software Jamovi. Para conclusiones, se llevó a cabo la convergencia metodológica de los resultados cualitativos y cuantitativos permitiendo y consolidando un conjunto final de variables y dimensiones analíticas coherentes con las características empíricas descritas.

Tabla 8

Matriz de correspondencia entre variables cualitativas y objetivos estratégicos del análisis MACTOR

Variable	Variables	
cualitativa	MACTOR	Justificación metodológica (MACTOR + ATLAS.ti)
definitiva	unificadas	
Intercambio de conocimiento	Intercambio de conocimiento	Presenta el mayor nivel de implicación de los actores y una alta centralidad en las distancias netas, actuando como objetivo articulador del sistema.
Utilización del conocimiento	Utilización del conocimiento	Refleja una convergencia estratégica elevada y se vincula directamente con la generación de valor organizacional.
Almacenamiento del conocimiento	Almacenamiento o	Cumple un rol estructural dentro del ciclo de gestión del conocimiento y mantiene relaciones estrechas con infraestructura y creación.
Creación de conocimiento	Creación de conocimiento	Objetivo estratégico intermedio con alta conectividad y dependencia directa de otros procesos del sistema.
Infraestructura	Infraestructura	Variable estructurante que condiciona el funcionamiento del sistema y el desempeño de los objetivos cognitivos.
Procesos organizacionales	Procesos	Actúa como eje articulador entre personas, tecnología y resultados, con alta presencia en las distancias netas.
Cultura organizacional	Cultura organizacional (CO)	Variable transversal que influye en la disposición de los actores hacia la gestión del conocimiento.
Captura de conocimiento	Captura de conocimiento	Objetivo clave en la fase inicial del ciclo del conocimiento, con implicación relevante de los actores.
Rendimiento organizacional	Rendimiento	Variable resultado que permite analizar la percepción de impacto de la gestión del conocimiento.

Nota: *Elaboración propia.*

Resultados del análisis cuantitativo del meta-análisis

El análisis cuantitativo se desarrolló a partir de una matriz consolidada compuesta por $n = 90$ artículos científicos cuantitativos, seleccionados tras la aplicación del protocolo PRISMA. Estos estudios reportaron resultados empíricos relacionados con la medición de la gestión del conocimiento en contextos organizacionales, permitiendo la identificación de patrones, relaciones y tendencias comunes en la literatura científica reciente.

La base de datos fue procesada mediante el software estadístico Jamovi, previa depuración y verificación de consistencia de las variables. El análisis se estructuró en dos fases principales: un análisis descriptivo inicial y un análisis correlacional bivariado, con el objetivo de identificar relaciones significativas entre variables organizacionales, metodológicas y sustantivas de la gestión del conocimiento.

Análisis descriptivo de las variables cuantitativas

La primera parte del metaanálisis fue un análisis descriptivo orientado a describir el comportamiento general de las variables recogidas en el metaanálisis. Como el alto porcentaje de variables fue de tipo categoría rica y / u ordinal, el análisis descriptivo se centró en frecuencias y patrones más comunes del conjunto de producciones científicas.

Los resultados evidencian una alta concentración de estudios aplicados en empresas medianas y grandes y una tendencia hacia modelos de gestión del conocimiento de tipo estratégico e innovador. Asimismo, se observa que los niveles intermedios y avanzados de madurez de la gestión del conocimiento son los más reportados en los estudios analizados, lo

que sugiere un interés creciente por evaluar sistemas de gestión del conocimiento consolidados y formalizados.

En primer lugar, la tabla se encuentra estructurada mediante una lógica de bloques que permiten transitar desde los metadatos de las fuentes hasta los resultados estratégicos. Como el bloque 1 y 2 se enfocan en la contextualización de la muestra, integrando variables como el año, la region geografica y tamaño de la empresa que se reflejan en la tabla 6. Cabe destacar que estas variables operan como filtros de clasificación y recursos, permitiendo diferenciar, por ejemplo, el comportamiento ágil de las empresas y la aplicación del presupuesto.

En segundo lugar, con respecto al bloque 3 (Metodología del estudio) se observa una característica metodológica rigurosa, este segmento es fundamental para el estudio, todo a la vez que clasifica la calidad y robustez de las fuentes, mediante el análisis de las técnicas estadísticas (v.g, SEM-PLS), el tipo de muestreo y el prestigio de la publicación o papers (Q1-Q4). La inclusion de estas variables tiene como propósito mitigar el sesgo de publicación y garantizar la validez externa de los hallazgos.

Posteriormente el bloque 4 (Variables específicas de GC) aborda las variables modulares de la gestión del Conocimiento. En este sentido, se integran dimensiones basadas en marcos teóricos clásicos, tales como la estrategia de codificación y la personalización de Hansen et al (1999) y la teoría SECi de Nonaka. Estas categorías posibilitan identificar el enfoque epistemológico de los estudios revisados. Por último, el bloque 5 presenta resultados en relación con la innovación, ventaja competitiva y posición en el mercado.

En síntesis, la organización de las variables que se presenta en la tabla 6 da sólo lugar a la ejecución del procedimiento técnico Jamovi, particularmente al mismo tiempo que proporciona la base analítica para la identificación de las relaciones significativas entre la madurez de la GC y el desempeño organizacional.

Tabla 9*Estadísticos descriptivos de las variables del Jamovi*

Bloque	Variable (Jamovi)	Nombre Completo	Descripción (Opciones / Niveles)	Tipo	Explicación (Justificación)
BLOQUE 1: METADATOS (Variables Categóricas)	Año	Año de publicación	continua	<i>Continua</i>	Filtro de clasificación. Poder categorizar y clasificar según condiciones de año, region y de orientación del modelo.
	Region	Región Geográfica	Nominal	1=Latam 2=Asia 3=Europa 4=Norteamérica 5=África 6=Global.	
	Enfoque_Modelo	Orientación del modelo	Nominal	1=Financiero, 2=Estratégico/Procesos, 3=Humano/Cultural	
BLOQUE 2: CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA (Muestra)	Industry	Sector Industrial	Nominal	1=Manufactura 2=Banca 3=Educacion 4=Tech 5=Servicios 6=Multisectorial	Filtro de Intensidad. Diferencia sectores de "bienes tangibles" (1) de "bienes intangibles" (2, 3, 4).
	Firm_Size	Tamaño de Empresa	Nominal	1=PYMEs (Pequeñas/Medianas) 2=Grandes Empresas 3=Mixto	Filtro de Recursos. Las grandes (2) tienen presupuesto pero burocracia. Las PYMEs (1) son ágiles pero con pocos recursos.

BLOQUE 3: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO (Calidad)	Firm_Age	Antigüedad Empresa	Nominal	1=Joven / Startup (< 10 años) 2=Madura / Consolidada (> 10 años) 3=Mixto	Filtro de Inercia. Las empresas jóvenes nacen digitales. Las maduras luchan contra viejas costumbres ("siempre se hizo así").
	Method_Type	Técnica Estadística	Nominal	1=SEM-PLS (Varianza) 2=CB-SEM (Covarianza/AMOS) 3=Regresión/Correlación	Filtro de Robustez. SEM-PLS (1) es el estándar actual para estudios exploratorios en GC.
	Sampling	Muestreo	Nominal	1=Probabilístico (Aleatorio) 2=No Probabilístico (Conveniencia) 3=No Reporta	Filtro de Validez. El muestreo aleatorio (1) permite generalizar mejor los resultados que el de conveniencia (2).
	Respondent	Perfil del Encuestado	Nominal	1=Directivos 2=Empleados Operativos 3=Mixto	Filtro de Sesgo. Los jefes (1) suelen sobreestimar el éxito de la GC. Los empleados (2) dan una visión más realista.
	Pub_Quality	Calidad de la Fuente	Ordinal	1=Q1/Q2 (Revista de alto impacto) 2=Q3/Q4 (Revista de impacto medio) 3=Tesis/Conferencia	Filtro de Prestigio. Permite ver si los journals top publican resultados diferentes (Sesgo de publicación).
	Time_Horizon	Diseño Temporal	Nominal	1=Transversal (Una vez) 2=Longitudinal (En el tiempo)	Filtro de Causalidad. Los estudios longitudinales (2) son escasos y muy valiosos para probar causa-efecto real.

BLOQUE 4: VARIABLES ESPECÍFICAS DE GC (Estratégicas)	KM_Maturity	Madurez de GC	Ordinal	1=Inicial/Ad-hoc 2=Repetible 3=Definido 4=Gestionado 5=Optimizado	Filtro Evolutivo. Clasifica qué tan avanzado está el sistema de GC en la empresa estudiada.
	KM_Strategy	Estrategia de GC	Nominal	1=Codificación (Tecnología/Docs) 2=Personalización (Personas/Diálogo) 3=Ambas/Híbrida	Filtro de Enfoque. Teoría de Hansen et al. (1999). ¿La empresa se enfoca en bases de datos (1) o en reuniones (2)?
	Model_Theory	Teoría Base	Nominal	1=KBV (Recursos) 2=SECI (Nonaka) 3=Cap. Dinámicas 4=Otras/Integrador	Filtro Epistemológico. Clasifica la "lente" teórica que usaron los autores para explicar el fenómeno.
BLOQUE 5: RESULTADOS	Inn_Type	Tipo de Innovación	Nominal	1=Producto/Servicio (Nuevo al mercado) 2=Procesos (Mejora interna) 3=Administrativa/Gestión 4=Mixta/General	Filtro de Innovación. Diferencia crear algo nuevo para vender (1) de arreglar la fábrica para ahorrar (2).
	Comp_Advantage	Ventaja Competitiva	Nominal	1=Liderazgo en Costos (Ser baratos) 2=Diferenciación (Ser únicos) 3=Respuesta Rápida (Agilidad) 4=Mixta	Filtro de Estrategia. ¿La GC ayudó a bajar precios (1) o a crear una marca única (2)?

Nota: *Elaboración propia.*

Análisis correlacional bivariado

A efectos de analizar las relaciones que existen entre las variables del estudio, se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson (r) para determinar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables principales, utilizando un nivel de significancia estadística de $p < 0,01$, obteniendo de esta forma un alto grado de confianza en los resultados.

Tabla 10

Correlaciones estadísticamente significativas identificadas en el meta-análisis.

Variable 1	Variable 2	r de Pearson	valor p	Decisión
Tamaño de Empresa	Madurez de GC	0,449	0,001	ELEGIR
Posición de Mercado	Orientación del modelo	0,428	0,001	ELEGIR
Ventaja Competitiva	Tipo de Innovación	0,426	0,001	ELEGIR
Muestreo	Region	0,404	0,001	ELEGIR
Region	Madurez de GC	0,404	0,001	ELEGIR
Tamaño de Empresa	Region	0,389	0,001	ELEGIR
Posición de Mercado	Ventaja Competitiva	0,358	0,001	ELEGIR
Ventaja Competitiva	Orientación del modelo	0,355	0,001	ELEGIR
Perfil del Encuestado	Region	0,346	0,001	CONTROL
Técnica Estadística	Region	0,301	0,004	CONTROL
Muestreo	Madurez de GC	0,292	0,005	CONTROL
Teoría Base	Perfil del Encuestado	0,266	0,011	CONTROL
Posición de Mercado	Tipo de Innovación	0,262	0,012	CONTROL

Muestreo	Perfil del Encuestado	0,254	0,016	CONTROL
Muestreo	Técnica Estadística	0,253	0,016	CONTROL
Antigüedad Empresa	Sector Industrial	0,25	0,017	CONTROL
Tamaño de Empresa	Sector Industrial	0,239	0,023	EXCLUIR
Teoría Base	Técnica Estadística	0,229	0,03	EXCLUIR
Perfil del Encuestado	Tamaño de Empresa	0,227	0,032	EXCLUIR
Técnica Estadística	Calidad de la Fuente	0,219	0,038	EXCLUIR
Diseño Temporal	Madurez de GC	0,217	0,04	EXCLUIR
Teoría Base	Madurez de GC	0,201	0,058	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Tamaño de Empresa	0,192	0,07	EXCLUIR
Diseño Temporal	Perfil del Encuestado	0,185	0,081	EXCLUIR
Muestreo	Tamaño de Empresa	0,184	0,083	EXCLUIR
Antigüedad Empresa	Tamaño de Empresa	0,182	0,085	EXCLUIR
Estrategia de GC	Sector Industrial	0,181	0,088	EXCLUIR
Teoría Base	Muestreo	0,174	0,101	EXCLUIR
Diseño Temporal	Region	0,168	0,114	EXCLUIR
Muestreo	Año	0,151	0,155	EXCLUIR
Perfil del Encuestado	Madurez de GC	0,151	0,155	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Estrategia de GC	0,15	0,158	EXCLUIR
Muestreo	Sector Industrial	0,149	0,162	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Estrategia de GC	0,148	0,164	EXCLUIR
Diseño Temporal	Posición de Mercado	0,143	0,179	EXCLUIR

Region	Año	0,134	0,207	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Sector Industrial	0,121	0,256	EXCLUIR
Teoría Base	Region	0,114	0,284	EXCLUIR
Teoría Base	Sector Industrial	0,108	0,31	EXCLUIR
Antigüedad Empresa	Orientación del modelo	0,104	0,329	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Orientación del modelo	0,1	0,347	EXCLUIR
Técnica Estadística	Orientación del modelo	0,1	0,351	EXCLUIR
Madurez de GC	Año	0,1	0,348	EXCLUIR
Teoría Base	Antigüedad Empresa	0,098	0,358	EXCLUIR
Posición de Mercado	Estrategia de GC	0,095	0,371	EXCLUIR
Sector Industrial	Madurez de GC	0,094	0,378	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Antigüedad Empresa	0,09	0,399	EXCLUIR
Diseño Temporal	Tamaño de Empresa	0,086	0,422	EXCLUIR
Estrategia de GC	Calidad de la Fuente	0,084	0,43	EXCLUIR
Perfil del Encuestado	Sector Industrial	0,083	0,435	EXCLUIR
Posición de Mercado	Antigüedad Empresa	0,082	0,445	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Sector Industrial	0,082	0,444	EXCLUIR
Diseño Temporal	Muestreo	0,081	0,449	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Año	0,08	0,452	EXCLUIR
Sector Industrial	Region	0,075	0,481	EXCLUIR
Diseño Temporal	Técnica Estadística	0,068	0,526	EXCLUIR
Perfil del Encuestado	Antigüedad Empresa	0,055	0,605	EXCLUIR

Perfil del Encuestado	Técnica Estadística	0,047	0,658	EXCLUIR
Estrategia de GC	Antigüedad Empresa	0,045	0,673	EXCLUIR
Diseño Temporal	Tipo de Innovación	0,044	0,681	EXCLUIR
Diseño Temporal	Año	0,043	0,687	EXCLUIR
Antigüedad Empresa	Técnica Estadística	0,042	0,696	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Calidad de la Fuente	0,041	0,704	EXCLUIR
Muestreo	Calidad de la Fuente	0,037	0,726	EXCLUIR
Posición de Mercado	Año	0,036	0,738	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Antigüedad Empresa	0,036	0,738	EXCLUIR
Teoría Base	Tamaño de Empresa	0,03	0,781	EXCLUIR
Diseño Temporal	Sector Industrial	0,026	0,808	EXCLUIR
Muestreo	Antigüedad Empresa	0,02	0,853	EXCLUIR
Técnica Estadística	Madurez de GC	0,015	0,89	EXCLUIR
Antigüedad Empresa	Region	0,008	0,937	EXCLUIR
Estrategia de GC	Muestreo	0,005	0,966	EXCLUIR
Tamaño de Empresa	Año	0,005	0,963	EXCLUIR
Orientación del modelo	Año	0	1.000	EXCLUIR
Sector Industrial	Orientación del modelo	-0,008	0,942	EXCLUIR
Tamaño de Empresa	Orientación del modelo	-0,02	0,855	EXCLUIR
Posición de Mercado	Tamaño de Empresa	-0,027	0,798	EXCLUIR

Orientación del modelo	Calidad de la Fuente	-0,031	0,771	EXCLUIR
Diseño Temporal	Estrategia de GC	-0,036	0,733	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Madurez de GC	-0,036	0,733	EXCLUIR
Antigüedad Empresa	Madurez de GC	-0,038	0,722	EXCLUIR
Posición de Mercado	Sector Industrial	-0,039	0,712	EXCLUIR
Teoría Base	Orientación del modelo	-0,041	0,699	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Calidad de la Fuente	-0,043	0,691	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Teoría Base	-0,044	0,681	EXCLUIR
Teoría Base	Año	-0,045	0,676	EXCLUIR
Técnica Estadística	Sector Industrial	-0,047	0,657	EXCLUIR
Sector Industrial	Calidad de la Fuente	-0,049	0,648	EXCLUIR
Diseño Temporal	Teoría Base	-0,05	0,641	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Técnica Estadística	-0,051	0,633	EXCLUIR
Técnica Estadística	Tamaño de Empresa	-0,051	0,631	EXCLUIR
Region	Calidad de la Fuente	-0,052	0,624	EXCLUIR
Diseño Temporal	Antigüedad Empresa	-0,053	0,622	EXCLUIR
Posición de Mercado	Técnica Estadística	-0,055	0,608	EXCLUIR
Madurez de GC	Calidad de la Fuente	-0,055	0,605	EXCLUIR
Diseño Temporal	Calidad de la Fuente	-0,06	0,575	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Muestreo	-0,067	0,53	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Técnica Estadística	-0,072	0,499	EXCLUIR

Ventaja Competitiva	Region	-0,074	0,487	EXCLUIR
Estrategia de GC	Técnica Estadística	-0,076	0,479	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Perfil del Encuestado	-0,078	0,464	EXCLUIR
Año	Calidad de la Fuente	-0,08	0,455	EXCLUIR
Antigüedad Empresa	Año	-0,082	0,44	EXCLUIR
Sector Industrial	Año	-0,088	0,408	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Perfil del Encuestado	-0,102	0,337	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Tamaño de Empresa	-0,105	0,325	EXCLUIR
Diseño Temporal	Ventaja Competitiva	-0,107	0,317	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Año	-0,109	0,306	EXCLUIR
Tipo de Innovación	Region	-0,114	0,283	EXCLUIR
Orientación del modelo	Region	-0,118	0,267	EXCLUIR
Estrategia de GC	Orientación del modelo	-0,132	0,213	EXCLUIR
Teoría Base	Estrategia de GC	-0,141	0,186	EXCLUIR
Perfil del Encuestado	Orientación del modelo	-0,141	0,185	EXCLUIR
Perfil del Encuestado	Año	-0,146	0,171	EXCLUIR
Diseño Temporal	Orientación del modelo	-0,148	0,164	EXCLUIR
Estrategia de GC	Tamaño de Empresa	-0,148	0,163	EXCLUIR
Posición de Mercado	Region	-0,154	0,148	EXCLUIR
Antigüedad Empresa	Calidad de la Fuente	-0,157	0,138	EXCLUIR
Posición de Mercado	Calidad de la Fuente	-0,161	0,13	EXCLUIR

Teoría Base	Calidad de la Fuente	-0,167	0,115	EXCLUIR
Ventaja Competitiva	Madurez de GC	-0,169	0,11	EXCLUIR
Técnica Estadística	Año	-0,169	0,112	EXCLUIR
Estrategia de GC	Perfil del Encuestado	-0,184	0,082	CONTROL
Estrategia de GC	Año	-0,193	0,069	CONTROL
Posición de Mercado	Teoría Base	-0,214	0,043	CONTROL
Estrategia de GC	Region	-0,226	0,032	CONTROL
Tamaño de Empresa	Calidad de la Fuente	-0,227	0,032	CONTROL
Posición de Mercado	Madurez de GC	-0,253	0,016	CONTROL
Ventaja Competitiva	Muestreo	-0,256	0,015	CONTROL
Perfil del Encuestado	Calidad de la Fuente	-0,257	0,014	CONTROL
Posición de Mercado	Perfil del Encuestado	-0,26	0,014	CONTROL
Tipo de Innovación	Teoría Base	-0,27	0,01	CONTROL
Estrategia de GC	Madurez de GC	-0,278	0,008	CONTROL
Muestreo	Orientación del modelo	-0,339	0,001	ELEGIR
Posición de Mercado	Muestreo	-0,365	0,001	ELEGIR
Orientación del modelo	Madurez de GC	-0,405	0,001	ELEGIR

Nota: *Elaboración propia.*

Las variables a partir de las cuales se calcularon los coeficientes de correlación fueron seleccionadas mediante un proceso de organización de los datos en quintiles, con el fin de ordenar y priorizar su importancia analítica. A partir de dicha clasificación los coeficientes

obtenidos se ubicaron en tres zonas claramente definidas: zona de selección, zona de control y zona de exclusión.

En primer lugar, la zona de selección agrupa variables que poseen los niveles de clasificación más altos, se consideran variables priorizadas, es decir, variables que tienden a mostrar mayor pertinencia e impacto en el fenómeno que se analiza. En segundo lugar, la zona de control comprende las variables con los segundos niveles de aprobación más altos, variables que, aun no siendo predominantes, cumplen con el nivel de asociación suficientemente elevado como para considerarlas en análisis de apoyo o complementario.

Finalmente, la zona de exclusión comprende aquellas variables cuyos coeficientes de correlación son bajos o nulos, lo que indica una relación poco relevante con el fenómeno de estudio; por esta razón, dichas variables no aportan información sustancial al modelo analítico y, en consecuencia, fueron excluidas del análisis.

Tabla 11
Valores de exclusión e inclusión según quintil

Intervalo de r de Pearson	Límite inferior	Límite superior	Caracterización
$r \leq -0,290059033$	—	-0,290059033	ELEGIR
$-0,290059033 < r \leq -0,176059033$	-0,290059033	-0,176059033	CONTROL
$-0,176059033 < r \leq 0,251059033$	-0,176059033	0,251059033	EXCLUIR

0,251059033 < r ≤	0,251059033	0,350059033	CONTROL
0,350059033			
r > 0,350059033	0,350059033	—	ELEGIR

Nota: *Elaboración propia.*

Los resultados evidencian la existencia de correlaciones de magnitud moderada y estadísticamente significativas, tanto positivas como negativas, lo que confirma la presencia de relaciones estructurales relevantes entre las variables analizadas en los sistemas de medición de la gestión del conocimiento.

Tabla 12
Correlaciones significativas entre variables del meta-análisis

Variable 1	Variable 2	r de Pearson	Valor p
Tamaño de Empresa	Madurez de GC	0,449	0,001
Posición de Mercado	Orientación del modelo	0,428	0,001
Ventaja Competitiva	Tipo de Innovación	0,426	0,001
Muestreo	Región	0,404	0,001
Región	Madurez de GC	0,404	0,001
Tamaño de Empresa	Región	0,389	0,001
Posición de Mercado	Ventaja Competitiva	0,358	0,001
Ventaja Competitiva	Orientación del modelo	0,355	0,001
Muestreo	Orientación del modelo	-0,339	0,001
Posición de Mercado	Muestreo	-0,365	0,001
Orientación del modelo	Madurez de GC	-0,405	0,001

Nota: *Elaboración propia.*

Se encuentra una moderada relación positiva entre el tamaño de la organización y madurez en la gestión del conocimiento ($r = 0,449$), es decir, las organizaciones de mayor tamaño tienden a tener sistemas de gestión del conocimiento más formales y atractivos. Hallazgo que se encuentra alineado con la literatura, la cual asocia la disponibilidad de recursos organizativos con niveles más altos de madurez en la gestión del conocimiento.

La posición de mercado se relaciona positivamente con la orientación del modelo de gestión del conocimiento ($r = 0,428$), lo que indica que las empresas con mejor posicionamiento competitivo suelen presentar modelos de tipo de gestión del conocimiento más alineados estratégicamente con los objetivos organizacionales. De forma correlativa, la relación positiva entre ventaja competitiva y tipo de innovación ($r = 0,426$) hace más hincapié en el hecho que la gestión del conocimiento también se configura como un facilitador importante de la innovación organizacional.

Por otra parte, los vínculos positivos entre región y madurez de la gestión del conocimiento ($r = 0,404$) y entre tamaño de empresa y región ($r = 0,389$), ponen de manifiesto la necesidad del contexto geográfico y estructural para el nacimiento de los sistemas de gestión del conocimiento respecto a los descritos en la literatura científica.

En el lado opuesto, también se presentan vínculos estadísticamente considerables, como los que sugieren la existencia entre orientación del modelo y madurez de la gestión del conocimiento ($r = -0,405$), o bien el tamaño de la empresa junto a la orientación del modelo ($r = -0,339$). Estas relaciones ponen de manifiesto la heterogeneidad metodológica existente entre

los estudios; los enfoques metodológicos también pueden influir sobre cómo se concibe y la manera de medir la gestión del conocimiento.

Dado que en el análisis cuantitativo realizado se comprobará que los coeficientes entre medidas de las variables estudiadas presentan valores bajos. Se explica por lo que respeta a la heterogeneidad de los estudios incluidos, puesto que los artículos que se han analizado no son homogéneos respecto de los contextos, diseños metodológicos, poblaciones y criterios de medición; la forma de la operacionalización de las variables y la necesidad de estandarizarlas para poder llevar a cabo la relación o comparación entre ellas también le puede haber restado fuerza a los vínculos estadísticos. Por otra parte, el tamaño muestral efectivo por variable y la naturaleza multifactorial del fenómeno estudiado limitan la posibilidad de identificar relaciones lineales fuertes. En consecuencia, los coeficientes bajos no indican ausencia de relación, sino una asociación débil o compleja, coherente con la variabilidad inherente a la evidencia científica analizada.

Representación gráfica de los resultados cuantitativos

Para complementar la interpretación estadística, se crearon gráficos utilizando el software Jamovi. Estas visualizaciones permitieron apreciar de forma clara la dirección, magnitud y consistencia de las relaciones identificadas en el análisis correlacional.

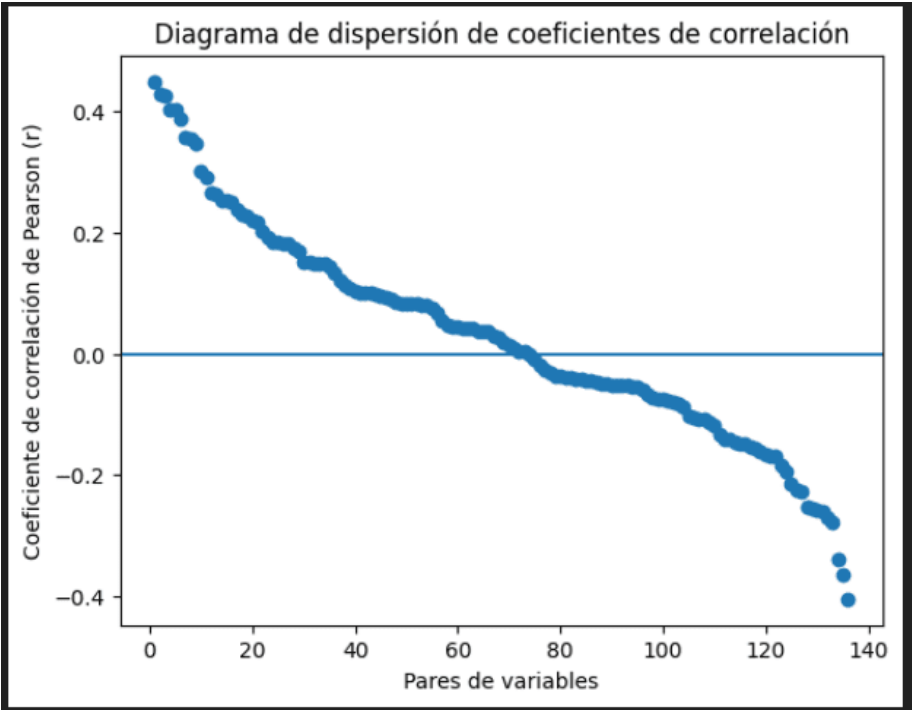
Figura 19

Matriz de correlación (mapa de calor) entre las variables analizadas

Variables	TH	MP	CA	IT	MT	KMS	SAMP	RESP	FA	METH	FS	IND	EM	REG	KMM	AÑO	PQ
Diseño Temporal	1																
Posición de Mercado	0,143	1															
Ventaja Competitiva	-0,107	0,358	1														
Tipo de Innovación	0,044	0,262	0,428	1													
Teoría Base	-0,05	-0,214	-0,044	-0,27	1												
Estrategia de GC	-0,036	0,095	0,15	0,148	-0,141	1											
Muestreo	0,081	-0,385	-0,256	-0,067	0,174	0,005	1										
Perfil del Encuestado	0,185	-0,26	-0,078	-0,102	0,266	-0,184	0,254	1									
Antigüedad Empresa	-0,053	0,082	0,09	0,036	0,098	0,045	0,02	0,055	1								
Técnica Estadística	0,068	-0,055	-0,051	-0,072	0,229	-0,076	0,253	0,047	0,042	1							
Tamaño de Empresa	0,086	-0,037	-0,105	0,192	0,03	-0,148	0,184	0,227	0,182	-0,051	1						
Sector Industrial	0,026	-0,039	0,121	0,082	0,108	0,181	0,149	0,083	0,25	-0,047	0,238	1					
Orientación del modelo	-0,148	0,428	0,355	0,1	-0,041	-0,132	-0,339	-0,143	0,104	0,1	-0,02	-0,008	1				
Región	0,168	-0,154	-0,074	-0,114	0,114	-0,226	0,404	0,346	0,008	-0,301	0,389	0,075	-0,118	1			
Madurez de GC	0,237	-0,253	-0,169	-0,036	0,201	-0,278	0,292	0,151	-0,038	0,015	0,468	0,094	-0,405	0,488	1		
Año	0,043	0,036	-0,109	0,08	-0,043	-0,193	0,151	-0,146	-0,082	-0,189	0,005	-0,088	0	0,134	0,1	1	
Calidad de la Fuente	-0,06	-0,161	-0,043	0,041	-0,167	0,084	0,037	-0,257	-0,157	0,219	-0,227	-0,049	-0,031	-0,052	-0,055	-0,08	1

Nota: Elaboración propia.

Figura 20
Diagrama de dispersión de los coeficientes de correlación de Pearson entre los pares de variables



Nota: Elaboración propia.

Las representaciones gráficas refuerzan los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico, evidenciando patrones consistentes entre las variables organizacionales, metodológicas y de resultados de la gestión del conocimiento.

Integración de resultados cualitativos y cuantitativos (análisis de convergencia)

Una vez desarrollados de manera independiente los análisis cualitativo y cuantitativo, la investigación procedió a una fase de integración metodológica, cuyo objetivo fue articular y contrastar los resultados obtenidos por ambos enfoques, consolidando un conjunto final de variables robustas, teóricamente fundamentadas y empíricamente validadas. Esta etapa responde al enfoque de métodos mixtos, en el cual los resultados cualitativos y cuantitativos se interpretan de forma complementaria y convergente, fortaleciendo la validez interna y externa del estudio.

La integración se llevó a cabo basándose en un diseño secuencial explicativo, en el que los resultados cualitativos obtenidos del protocolo PRISMA, del análisis estructural MACTOR y del análisis semántico con ATLAS. Ti, se contrastaron con los resultados cuantitativos obtenidos a partir del metaanálisis que se realizó en la aplicación Jamovi. Finalmente, este procedimiento permitió evaluar no sólo la recurrencia teórica de las variables, sino también su comportamiento empírico y su capacidad explicativa como variables en el contexto de los sistemas de medición de la gestión del conocimiento.

Criterios de convergencia metodológica

Para la integración de resultados se establecieron criterios explícitos de convergencia, con el fin de asegurar coherencia y rigor metodológico. En este sentido, se consideraron como variables convergentes aquellas que cumplieron simultáneamente con los siguientes criterios:

- Alta recurrencia y respaldo teórico en la literatura científica seleccionada mediante PRISMA.
- Relevancia estructural, centralidad e implicación elevada en el análisis MACTOR.
- Centralidad semántica, en suma, y la densidad relacional en las redes de códigos obtenidos en ATLAS.ti.
- Significatividad estadística y relaciones relevantes identificadas en los procesos del análisis cuantitativo del metaanálisis (Jamovi).

Las variables que no cumplieron conjuntamente estos criterios fueron desechadas o bien se integraron como subvariables, eliminando redundancias y reforzando la consistencia del modelo final.

Convergencia de resultados cualitativos y cuantitativos

El análisis cualitativo permitió identificar y jerarquizar variables asociadas al ciclo de la gestión del conocimiento, tales como creación, intercambio, almacenamiento y aplicación del conocimiento, así como variables transversales relacionadas con la cultura organizacional, la infraestructura y los procesos organizacionales. Estas variables fueron consideradas prioritarias en el proceso de estructuración del sistema en el cual ha sido llevado a cabo el análisis.

El análisis cuantitativo pone de manifiesto la existencia de relaciones significativas entre variables organizacionales y los niveles de madurez, orientación y resultados de la gestión del conocimiento, y en particular se identifican relaciones fuertes entre el tamaño de la organización y los niveles de madurez de la gestión del conocimiento; y entre la ventaja competitiva y el tipo de innovación; lo cual valida empíricamente el papel estratégico de la gestión del conocimiento en relación al desempeño organizacional.

La coincidencia y la alineación de ambos análisis se observa en que las variables que muestran una mayor centralidad en los análisis estructurales y semánticos en el análisis cualitativo, son las que muestran relaciones significativas en el análisis cuantitativo, y así como unos procesos en los que la organización realiza el intercambio y la aplicación del conocimiento como objetivos estratégicos privilegiados en MACTOR, ATLAS.ti, se relacionan empíricamente con los tipos de ventaja competitiva y orientaciones de modelos organizacionales en los estudios cuantitativos analizados.

Matriz de integración cualitativo–cuantitativa

Como resultado del proceso de integración, se elaboró una matriz de convergencia que articula las variables identificadas en ambos enfoques, permitiendo visualizar su correspondencia conceptual, metodológica y empírica.

Tabla 13
Matriz de integración de resultados cualitativos y cuantitativos

Dimensión	Variable	Evidencia cualitativa	Evidencia cuantitativa
analítica	integrada	(MACTOR / ATLAS.ti)	(Jamovi)

Cultura organizacional	Cultura organizacional	Variable transversal con alta frecuencia	Influencia indirecta en ventaja competitiva
Procesos de GC	Creación de conocimiento	Objetivo intermedio estructurante	Asociada a tipo de innovación
Procesos de GC	Intercambio de conocimiento	Mayor implicación de actores	Relación con ventaja competitiva
Procesos de GC	Almacenamiento de conocimiento	Rol estructural del sistema	Asociada a madurez de GC
Procesos de GC	Aplicación del conocimiento	Vinculación directa con resultados	Relación con ventaja competitiva
Soporte organizacional	Infraestructura	Condicionante estructural	Influencia sobre orientación del modelo
Resultados organizacionales	Rendimiento organizacional	Variable resultado del sistema	Asociada a madurez y ventaja competitiva

Nota: *Elaboración propia.*

Definición de las variables finales del estudio

A partir del proceso de integración metodológica, se consolidó un conjunto final de variables que cumplen con los criterios de convergencia cualitativa y cuantitativa. Estas variables representan los ejes fundamentales sobre los cuales se estructuran los sistemas de medición de la gestión del conocimiento en contextos organizacionales.

Las variables finales del estudio son:

Cultura organizacional

En primer lugar, se indica que la cultura de la organización es un elemento transversal de los sistemas de gestión del conocimiento, ya que ésta establece los valores, las creencias y las normas que orientan la conducta de los miembros de la organización. De este modo, una cultura que fomenta la confianza, la colaboración y el aprendizaje continuo facilita la predisposición de las personas para compartir conocimiento, tanto de forma tácita como de forma explícita. Asimismo, cuando la organización fomenta la apertura al cambio y la innovación, se reduce la resistencia al intercambio de información y se fortalecen las dinámicas de aprendizaje colectivo. Por consiguiente, la cultura organizacional actúa como un factor habilitador que condiciona el éxito de las prácticas de gestión del conocimiento.

Creación de conocimiento

Por otra parte, la creación de conocimiento hace referencia a la capacidad organizacional para generar nuevos saberes a partir de la interacción entre experiencias individuales, procesos colectivos y fuentes externas de información. Además, este procedimiento conlleva la conversión de conocimiento tácito en conocimiento explícito y la recombinación de conocimientos anteriores. Por eso, la creación de conocimiento se intensifica a medida que hay espacios formales e informales que favorecen el aprendizaje, la reflexión y la experimentación. La organización, pues, incrementa su capital intelectual y mejora sustancialmente su capacidad adaptativa frente a entornos muy cambiantes y competitivos.

Intercambio de conocimiento

Igualmente, el intercambio de conocimiento es un elemento central de los sistemas de gestión del conocimiento pues este permite que los conocimientos individuales pasen a poder ser recursos colectivos. Este indicador se relaciona con los mecanismos, prácticas, medios a través de los cuales la información y las experiencias se transmiten entre los miembros de la organización en cuestión. En este sentido, el intercambio de conocimiento es eficaz cuando facilita la coordinación entre el personal y minimiza los errores operativos y optimiza el aprendizaje. Sin embargo, su eficacia depende de factores tecnológicos, pero también de factores humanos como la confianza, la comunicación y el liderazgo.

Almacenamiento de conocimiento

El almacenamiento de conocimiento es la facultad que posee la organización de ordenar, formalizar, documentar y almacenar el conocimiento que se va generando y, por ende, asegurar su disponibilidad y su reutilización en el tiempo. Esta práctica se encuentra relacionada con la memoria organizacional, la cual nos brinda la oportunidad de subsanar la posible pérdida de conocimiento crítico generada como consecuencia de la rotación de personal o de cambios de estructura. Además, el almacenamiento no es sólo repositorios digitales, sino que también incorpora manuales, procedimientos normalizados, el registro de lecciones aprendidas, etc. De aquí que este indicador contribuye ya también es a asegurar la continuidad del conocimiento al mismo tiempo que acompaña a la toma de decisiones fundamentadas.

Aplicación y uso del conocimiento

He aquí que la aplicación y el uso del conocimiento suponen el umbral a partir del cual los saberes disponibles pasan a la acción, generando así valor para la organización. Desde la óptica de la medicina de este indicador se está evaluando la medida en que el conocimiento creado, compartido y almacenado está siendo efectivamente utilizado en los procesos operativos y estratégicos, de acuerdo con la literatura revisada, la ventaja competitiva no se encuentra en la acumulación de conocimiento, sino en su correcta aplicación para resolver problemas, mejorar procesos e impulsar la innovación. Por fin, el uso efectivo del conocimiento expone el nivel en que se desarrolla la madurez del sistema de gestión del conocimiento.

Infraestructura organizacional

Asimismo, la infraestructura organizativa incluye el conjunto de recursos tecnológicos, estructurales y humanos que sustentan el conocimiento. Estos son sistemas de información, plataformas, redes internas y estructuras organizativas que han sido pensadas para la creación, almacenamiento y transferencia del conocimiento. Ahora bien, la infraestructura no asegura resultados positivos, ni genera un impacto suficiente, ya que depende de la alineación con la estrategia de la organización y de que exista un uso efectivo por parte de las personas que la conforman. En consecuencia, la infraestructura supone un soporte básico para la sostenibilidad de los sistemas de gestión del conocimiento.

Procesos organizacionales

Por otro lado, los procesos organizacionales constituyen el marco operativo mediante el cual el conocimiento se integra de forma sistemática en las actividades diarias de la organización. Este indicador se relaciona con la formalización de prácticas, procedimientos y

flujos de trabajo que incorporan el aprendizaje y la mejora continua. En efecto, cuando los procesos están diseñados para capturar, compartir y reutilizar el conocimiento, se incrementa la eficiencia operativa y se reduce la dependencia de conocimientos individuales. De esta manera, los procesos organizacionales permiten institucionalizar el conocimiento dentro de la organización.

Rendimiento organizacional

Por último, el rendimiento organizativo definido como el resultado palpable de la implementación efectiva de los sistemas de gestión del conocimiento. Numerosos trabajos hacen florecer una relación positiva entre una buena gestión del conocimiento y la mejora de los indicadores de productividad, calidad, innovación y competitividad. El rendimiento organizativo, además, no solo es un reflejo de los resultados económicos, sino que también pone de manifiesto el desarrollo de las capacidades intangibles como son el aprendizaje permanente y la adaptabilidad estratégica. De ahí que el rendimiento organizativo sintetice el efecto global que la gestión del conocimiento ejerce sobre el rendimiento de la organización.

Síntesis integradora de resultados

Finalmente, en consecuencia, la síntesis de los análisis cualitativos y el acompañamiento del análisis cuantitativo exploratorio sirvieron para construir un modelo analítico coherente, en el que las variables finales no responden a una sola técnica de análisis, sino al resultado de un proceso de convergencia metodológica que se apoya en la revisión sistemática de la literatura. El análisis cualitativo fue útil para comprender el significado, la estructura y las relaciones conceptuales de las variables; por el contrario, el análisis cuantitativo exploratorio permitió

obtener evidencias comparadas de la recurrencia, la asociación y la importancia de las variables analizadas con las de los estudios revisados, reforzando así la consistencia analítica del modelo descrito.

Tabla 14
Dimensiones propuestas para el sistema de gestión del conocimiento

Dimensión analítica	Variable	Indicadores de gestión del conocimiento
Cultura organizacional	Cultura organizacional	Fomento del aprendizaje continuo
		Confianza entre los miembros de la organización
		Disposición para compartir conocimiento
		Trabajo colaborativo y en equipo
		Apertura al cambio organizacional
		Apoyo directivo a la gestión del conocimiento
		Comunicación organizacional efectiva
		Reconocimiento e incentivos al intercambio de conocimiento
		Valores orientados a la innovación
		Clima organizacional favorable al aprendizaje
Procesos de GC	Creación de conocimiento	Generación de nuevas ideas
		Conversión de conocimiento tácito en explícito
		Aprendizaje individual y colectivo
		Innovación en productos, servicios o procesos
		Interacción entre colaboradores
		Espacios formales de reflexión y aprendizaje

	Capacitación y formación continua
	Investigación y desarrollo interno
	Integración de conocimiento externo
	Creatividad organizacional
	Compartición de experiencias laborales
	Transferencia de conocimiento entre áreas
	Comunicación interdepartamental
	Uso de reuniones y grupos de trabajo
Intercambio de conocimiento	Participación en comunidades de práctica
	Redes formales e informales de conocimiento
	Colaboración entre equipos
	Flujo oportuno de información
	Interacción social entre colaboradores
	Disposición a enseñar y aprender
	Existencia de repositorios de conocimiento
	Documentación de procesos y procedimientos
	Bases de datos organizacionales
	Sistematización de experiencias y lecciones aprendidas
Almacenamiento de conocimiento	Manuales y guías operativas
	Registro de buenas prácticas
	Accesibilidad a la información almacenada
	Actualización de la información
	Uso de tecnologías para almacenamiento
	Preservación del conocimiento crítico

		Uso del conocimiento en la toma de decisiones
		Resolución de problemas basada en conocimiento
		Mejora de procesos internos
		Aplicación de lecciones aprendidas
		Innovación a partir del conocimiento disponible
		Reducción de errores y reprocesos
		Uso del conocimiento en el trabajo diario
		Transferencia del conocimiento a la práctica
		Aprovechamiento del conocimiento almacenado
		Generación de valor organizacional
Soporte organizacional	Infraestructura organizacional	Disponibilidad de tecnologías de información
		Sistemas de gestión documental
		Plataformas digitales colaborativas
		Redes internas de comunicación
		Acceso a herramientas tecnológicas
		Soporte técnico adecuado
		Estructura organizacional flexible
		Recursos humanos capacitados
		Inversión en tecnologías del conocimiento
		Integración tecnológica en los procesos
Resultados organizacionales	Rendimiento organizacional	Incremento de la productividad
		Mejora en la calidad de los procesos
		Capacidad de innovación
		Eficiencia operativa

Ventaja competitiva sostenible
Mejora en la toma de decisiones
Adaptabilidad al cambio
Desempeño organizacional global
Resultados estratégicos
Crecimiento y sostenibilidad organizacional

Nota: *Elaboración propia.*

Esta integración metodológica constituye el cierre del capítulo de resultados y sienta las bases para el desarrollo del capítulo de discusión, en el cual los hallazgos serán contrastados con los enfoques teóricos de la gestión del conocimiento y se derivarán lineamientos para el diseño y mejora de sistemas de medición más efectivos y contextualizados.

Capítulo V

Conclusiones

Objetivo 1. Revisar y seleccionar sistemáticamente la literatura científica sobre sistemas de medición de la gestión del conocimiento aplicados en organizaciones

Para dar cumplimiento a este objetivo, la investigación se inició con una revisión sistemática de la literatura científica, desarrollada de manera rigurosa mediante la aplicación del protocolo PRISMA. En este sentido, dicho procedimiento permitió asegurar la transparencia, la trazabilidad y la reproducibilidad del proceso de selección documental, garantizando que los estudios incluidos cumplieran con criterios metodológicos y conceptuales claramente definidos.

En una primera etapa de identificación, se recuperaron artículos científicos provenientes de bases de datos académicas reconocidas, lo cual evidenció, desde el inicio, una amplia diversidad de enfoques, modelos y propuestas relacionadas con la medición de la gestión del conocimiento en contextos organizacionales. Posteriormente, fue necesario aplicar un proceso secuencial de depuración a través de las fases de cribado, elegibilidad e inclusión, con el fin de eliminar duplicados, estudios irrelevantes y trabajos que no se alineaban con los objetivos de la investigación.

Derivado de este proceso sistematizador se constituye un corpus documental denso y coherente, compuesto por ensayos empíricos y teóricos que exploran la cuantificación de la gestión del conocimiento desde perspectivas organizacionales diversas. En este sentido, el análisis mostró cómo, aun existiendo una diversidad metodológica en la literatura empírica, hay a su vez una convergencia recurrente hacia la medición de los procesos clave del ciclo de la

gestión del conocimiento, lo que apuntó a una importancia central de estos como la actividad principal en los sistemas de medición en los que se ahonda.

Objetivo 2. Analizar los enfoques teóricos, dimensiones e indicadores utilizados en los sistemas de medición identificados

Una vez consolidado el conjunto de estudios seleccionados, se procedió al análisis estructural y cualitativo de los sistemas de medición identificados. Para ello, se integraron de manera secuencial el análisis MACTOR y el análisis cualitativo asistido por ATLAS.ti, lo que permitió identificar, jerarquizar y depurar las variables clave de la gestión del conocimiento desde una perspectiva sistémica.

Desde la perspectiva de la metodología a MACTOR se analizan las distancias netas entre los objetivos y el grado de implicación de los actores, sabiendo que el sistema de la gestión del conocimiento se configura como un entramado que presenta características de altamente interrelacionado. Precisamente, como se hace a referencia, se detectan los objetivos con alta centralidad estructural especialmente aquí todos los relacionados con el intercambio, la aplicación y el almacenamiento del conocimiento, los cuales funcionan como ejes articuladores del sistema estratégico.

Estos resultados, sirvieron para realizar la integración metodológica con ATLAS.ti, donde se codificaron las diferentes variables e hicieron las categorizaciones agrupando los objetivos relacionados, bajo categorías conceptuales que eran afines. Se detectaron, al mismo tiempo, las

variables transversales como la cultura organizacional y la infraestructura, impactando de forma relevante en el funcionamiento del ciclo de la gestión del conocimiento.

Por lo tanto, se constituye una clasificación precisa y explícita de variables e indicadores con distintas connotaciones analíticas, al demostrar que la gestión del conocimiento y que la cultura organizativa son dos variables necesarias por su intervención directa en las capacidades de las organizaciones para crear, compartir y aplicar el conocimiento.

Objetivo 3. Proponer lineamientos y recomendaciones para el desarrollo o mejora de sistemas de medición de la gestión del conocimiento más efectivos y contextualizados

Con el objetivo de lograr dicho propósito, la investigación mediante una exploración descriptiva y correlacional integra un análisis cuantitativo desarrollado con el apoyo de la matriz consolidada de estudios empíricos que se obtuvo mediante el procesamiento con el programa estadístico jamovi. A partir del análisis correlacional se lograron identificar aquellos patrones y tendencias en los que se presentan interrelaciones estadísticamente significativas entre las variables organizacionales y las mediciones de la gestión del conocimiento.

En una primera fase, el análisis descriptivo muestra cómo una considerable proporción de los estudios analizados se concentra en organizaciones que presentan un tamaño medio y grande y modelos de gestión del conocimiento de orientación estratégica e innovadora. De la misma manera, se identificó un predominio de niveles intermedios y avanzados de madurez, que lleva a pensar en una creciente preocupación porque existe un interés en evaluar sistemas de gestión del conocimiento ya consolidados.

Seguidamente, el análisis correlacional permitió establecer correlaciones significativas entre variables relevantes; así, se observa que el tamaño de la empresa se relaciona con la madurez de la gestión del conocimiento, y, por otro lado, la ventaja competitiva se relaciona significativamente con el tipo de innovación adoptado y con el tipo de innovación adoptada como orientación en la organización del modelo. Las correlaciones menos fuertes son expresivas de la congruente pluralidad de posiciones presentes en la literatura, y que refuerzan la necesidad de un sistema de medición flexible y contextualizado.

Finalmente, la integración de resultados cualitativos y cuantitativos permite establecer un conjunto de variables de convergencia que están defendidas desde un punto de vista teórico, pero también desde una perspectiva empírica. Estas variables se constituyen como una base para proponer algunos lineamientos orientados al diseño de sistemas de medición que integran dimensiones estratégicas, culturales y operacionales, una vez que los focos desprendidos de aquellos que están fragmentados y centrados en el control de las cuestiones económicas.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos y de la integración de los enfoques cualitativo y cuantitativo, se recomienda que las organizaciones prioricen el diseño e implementación de sistemas de medición de la gestión del conocimiento con un enfoque sistémico, que integre de manera coherente dimensiones estratégicas, culturales y operativas. En este sentido, dichos sistemas no deberían limitarse a la medición instrumental, sino orientarse al aprendizaje organizacional, la mejora continua y la generación sostenida de valor.

Igualmente, se propone potenciar la cultura organizacional como eje transversal en el funcionamiento de la gestión del conocimiento, con base en las evidencias que determinan su influencia directa sobre la efectividad de la creación, del intercambio, de almacenamiento y de la aplicación del conocimiento. Por lo tanto, es preponderante fomentar ambientes organizacionales que favorezcan la colaboración, la confianza y el aprendizaje colectivo. Esto es así porque dichas capacidades aumentan la participación activa de los actores y el alcance de los sistemas de medición.

En la misma línea en relación con los procesos del ciclo de la gestión del conocimiento, se recomienda que los sistemas de las mediciones den un mayor énfasis al intercambio y a la aplicación del conocimiento, en razón de su elevada centralidad estratégica y su vinculación directa con la generación de la ventaja competitiva. Simultáneamente, los procesos de creación y almacenamiento deben ser considerados como componentes estructurales y habilitantes, permitiendo que se garantice su adecuada articulación con la infraestructura tanto tecnológica como organizacional.

Igualmente, se recomienda establecer sistemas de medición que sean flexibles y contextualizados, teniendo en cuenta los factores como son el tamaño de la organización, el sector al que pertenece la misma, la región y la disponibilidad de recursos; así, los modelos de mediciones no deben ser los mismos, manteniéndose ajustados a las características de la organización, evitando se modelos rígidos sin posibilidad de ser ajustados a cada organización y que limitarán su aplicabilidad y su efectividad.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones avancen hacia la validación empírica de los sistemas de medición de gestión del conocimiento en diferentes contextos organizativos; por ejemplo, a través de diseños longitudinales y diseños comparativos. Igualmente, será conveniente ampliar el análisis a organizaciones de menor tamaño y a diferencias sectores, con el objetivo de consolidar la generalización de los resultados y de contribuir a la construcción de modelos de medición más sólidos, dinámicos y que recojan mejor el contexto.

Referencias bibliográficas

- Alfaro-Ramos, A. E., & Ferreras-Méndez, J. L. (2022). Knowledge management and intellectual capital in the business model innovation of Costa Rican manufacturing firms. *Tec Empresarial*, 16(2), 18–33. <https://doi.org/10.18845/te.v16i2.6168>
- Al-Rabiee, F. A. M., & Shawesh, Z. N. N. (2025). The Impact of Knowledge Management on Performance Through Intellectual Capital in Yemen's Telecom. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 23(2), 76–103. <https://doi.org/10.34190/ejkm.23.2.3922>
- Apolinario, R. E., & Guevara, D. E. (2021). El efecto mediador de la capacidad ejecutiva para la innovación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento de la cadena de suministros. *Información Tecnológica*, 32(1), 151–168. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100151>

- Arantes, L. S., Junior, O. M., de Oliveira Costa Viegas, T., & Rohenkoh, J. E. (2021). Maturity and level of knowledge management in the company: An application of Nonaka and Takeuchi model and Fuzzy Logic. *Gestao e Producao*, 28(2).
<https://doi.org/10.1590/1806-9649-2020V28E5305>
- Audretsch, D. B., Belitski, M., & Chowdhury, F. (2024). Knowledge investment and search for innovation: evidence from the UK firms. *The Journal of Technology Transfer*, 49(4), 1387–1410. <https://doi.org/10.1007/s10961-023-10045-7>
- Baltodano-García, G., Cordero, O. L., & Cancino, V. C. (2025). Structural analysis of influential variables in the performance of state public Higher Education institutions in Mexico. *Ensaio*, 33(127). <https://doi.org/10.1590/S0104-40362025003304921>
- Bardin, L. (2016). *Análisis de contenido*. Ediciones Akal.
- Benavides Reina, M. R., & Pedraza-Nájara, X. L. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(2), 175–191. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.10>
- Bergh, D. D., D’Oria, L., Crook, T. R., & Roccapiore, A. (2025). Is knowledge really the most important strategic resource? A meta-analytic review. *Strategic Management Journal*, 46(1), 3–18. <https://doi.org/10.1002/smj.3645>
- Blanco-Mesa, F., Vinchira, O., & Cuy, Y. (2023). Forgotten Factors in Knowledge Conversion and Routines: A Fuzzy Analysis of Employee Knowledge Management in Exporting Companies in Boyacá. *Mathematics*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/math11020412>

- Blázquez Puerta, C. D., Bermúdez-González, G., & Soler García, I. P. (2022). Human Systematic Innovation Helix: Knowledge Management, Emotional Intelligence and Entrepreneurial Competency. *Sustainability (Switzerland)*, 14(7). <https://doi.org/10.3390/su14074296>
- Bougoulia, E., & Glykas, M. (2023). Knowledge management maturity assessment frameworks: A proposed holistic approach. *Knowledge and Process Management*, 30(4), 355–386. <https://doi.org/10.1002/kpm.1731>
- Bueno-Broterson, Y., Araya-Guzmán, S., & Salazar-Concha, C. (2025). KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE ANALYSIS IN THE CHILEAN EDUCATIONAL CONTEXT. *Prometeica*, 32. <https://doi.org/10.34024/prometeica.2025.32.19799>
- Cabrera Nuñez, D., Romo Melo, L. M., & Rodríguez Sabogal, R. H. (2025). The Positive Influence of Organizational Culture on Knowledge Management in Public Education Institutions in the Department of Caquetá, Colombia. *Sustainability (Switzerland)*, 17(16). <https://doi.org/10.3390/su17167253>
- Castaño-Morales, N., Alfonso Garzón-Castrillón, M., & Carlos Castaño-Benjumea, J. (n.d.). *Knowledge Management Model in an Energy Sector Company*.
- Castillo, A. E., Pacheco, G. V., & Manotas, E. N. (2024). Interaction between dimensions of knowledge management in savings and credit cooperatives. *CIRIEC-Espana Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, (110), 201–232. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.110.22127>

- Chang, M. H. (2023). Cascading innovation: R&D team design and performance implications of mobility. *Strategic Management Journal*, 44(5), 1218–1253.
<https://doi.org/10.1002/smj.3473>
- Chen, E. (2024). EMPOWERING ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT AUGMENTATION. *Issues In Information Systems*.
https://doi.org/10.48009/4_iis_2024_132
- Corcione, S. G., & Jovanović, I. (2025). THE KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESS AND ITS RELATION TO ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A CASE STUDY OF CARNIVAL CRUISE LINES. *Serbian Journal of Management*, 20(1), 223–245. <https://doi.org/10.5937/sjm20-51115>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.). SAGE Publications.
- Cristache, N., Croitoru, G., & Florea, N. V. (2025). The influence of knowledge management on innovation and organizational performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(5).
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100793>
- Dash, M., Riyat, S., Upendra Rao, B., N, M., Homavazir, M., Yashoda, Y., Taneja, M., & Sibichan, R. (2025a). Integration of AI Technologies and Knowledge Management Enhances Business Process Efficiency and Competitive Advantage. *Management (Montevideo)*, 3, 197. <https://doi.org/10.62486/agma2025197>
- Dedunu, H., Weerasinghe, S., & Wickramasinghe, A. (2025). Reality is different from what we see: Knowledge management and firm innovation. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100693>

- Dekamini, F., & Ehsanifar, M. (2021). Evaluating the Effect of Knowledge Management Maturity on Service Quality in Parsian Bank. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 8(28), 71–111. <https://doi.org/10.22054/JKS.2021.60865.1438>
- del Castillo Guardamino, C. A. (2025a). Moderating effect of Knowledge Management on the relationship between Intellectual Capital and Export Performance. *Estudios Gerenciales*, 490–501. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2024.173.6787>
- Dolmans, S. A. M., Walrave, B., Read, S., & van Stijn, N. (2022). Knowledge transfer to industry: how academic researchers learn to become boundary spanners during academic engagement. *The Journal of Technology Transfer*, 47(5), 1422–1450. <https://doi.org/10.1007/s10961-021-09882-1>
- Duhamel, F., Gutiérrez-Martínez, I., & Luna-Reyes, L. (2025). Implementing Successful Public–Private IT Outsourcing Relationships: Relational View to Fostering Public Value. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 20(1), 42. <https://doi.org/10.3390/jtaer20010042>
- Duhamel, F., Gutiérrez-Martínez, I., & Luna-Reyes, L. F. (n.d.). *Implementing Successful Public–Private IT Outsourcing Relationships: Relational View to Fostering Public Value*.
- Eikelenboom, M., & van Marrewijk, A. (2024). Tied islands: The role of organizational members in knowledge transfer across strategic projects. *International Journal of Project Management*, 42(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2024.102590>
- Eklund, J. C. (2022). The <scp>knowledge-incentive</scp> tradeoff: Understanding the relationship between research and development decentralization and innovation. *Strategic Management Journal*, 43(12), 2478–2509. <https://doi.org/10.1002/smj.3416>

Escobar Castillo, A., Velandia Pacheco, G., & Navarro Manotas, E. (2024a). Interacción entre las dimensiones de la gestión del conocimiento en las cooperativas de ahorro y crédito.

CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (110), 201–232.

<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.110.22127>

Escobar-Castillo, A., & Velandia-Pacheco, G. (2023). Categorizing the effects of knowledge management practices on SMEs: a literature review. *Tec Empresarial*, 18(1), 23–42.

<https://doi.org/10.18845/te.v18i1.6948>

Eslami, M. H., Achtenhagen, L., Bertsch, C. T., & Lehmann, A. (2023). Knowledge-sharing across supply chain actors in adopting Industry 4.0 technologies: An exploratory case study within the automotive industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 186.

<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122118>

Fabián, E., Brito, C., Fabricio, B., Andino, A., Paul, J., Dávalos, M. I., Iván, J., & Fierro, A. R. (n.d.).

The benefits of knowledge management in sports organizations.

Fetters, M. D., Curry, L. A., & Creswell, J. W. (2013). Achieving integration in mixed methods designs—principles and practices. *Health Services Research*, 48(6), 2134–2156.

<https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>

FIORINI, N. (2021). New value creation opportunities for Start-ups with I4.0: resources and capitalisation capabilities and effects on the Value Chain. *Sinergie Italian Journal of*

Management, 39(3), 43–79. <https://doi.org/10.7433/s116.2021.04>

Florea, D. L., & Nieto-Saucedo, M. E. R. (2025). A tension-based maturity model for customer education in knowledge-intensive business service firms. *Industrial Marketing*

Management, 124, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2024.11.006>

Galárraga-Tobar, S., Ajila-Rodas, P., Sarmiento-Torres, I., & Montecel-Shiguango, J. (2024).

Modelos de gestión de conocimiento en negocios y economía. Análisis bibliométrico

2012 -2022. *INNOVA Research Journal*, 9(3), 167–184.

<https://doi.org/10.33890/innova.v9.n3.2024.2553>

Gardeazabal, A., Lunt, T., Jahn, M. M., Verhulst, N., Hellin, J., & Govaerts, B. (2023). Knowledge

management for innovation in agri-food systems: a conceptual framework. *Knowledge*

Management Research & Practice, 21(2), 303–315.

<https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1884010>

Gibson, C. B., Dunlop, P. D., Majchrzak, A., & Chia, T. (2022). Sustaining Effectiveness in Global

Teams: The Coevolution of Knowledge Management Activities and Technology

Affordances. *Organization Science*, 33(3), 1018–1048.

<https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1478>

Hafeez, S., Shahzad, K., Helo, P., & Mubarak, M. F. (2025). Knowledge management and SMEs'

digital transformation: A systematic literature review and future research agenda.

Journal of Innovation and Knowledge, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100728>

Harden, A., & Thomas, J. (2010). Mixed methods and systematic reviews: Examples and

emerging issues. *Journal of Mixed Methods Research*, 4(3), 207–225.

<https://doi.org/10.1177/1558689810365932>

Heisig, P. (2009). Harmonisation of knowledge management – comparing 160 KM frameworks

around the globe. *Journal of Knowledge Management*, 13(4), 4–31.

<https://doi.org/10.1108/13673270910971798>

- Herminingsih, A., & Ratnasari, S. (2024). Knowledge Management Maturity Model of Higher Education Based-on Quality Culture and Human Resource Management Practices. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 4(4), 2104–2112. <http://eduvest.greenvest.co.id>
- Hoffman, F. (2024). LEARNING BY DOING: ACQUIRING THE TACIT KNOWLEDGE OF HOW TO CONDUCT AN OPEN-SOURCE INTELLIGENCE COLLECTION AND ANALYSIS PROJECT. *Issues In Information Systems*. https://doi.org/10.48009/3_iis_2024_107
- Huamani Torres, R., Flores-Limo, F. A., Barrios-Tinoco, L. M., & Montañez Huancaya De Salinas, A. P. (2024). Knowledge management as a key factor in Business Innovation. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 760–775. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.19>
- Hugon, A., Lin, A.-P., & Markov, S. (2024a). Intrafirm Knowledge Sharing in the Investment Research Industry. *Management Science*, 70(4), 2427–2446. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4809>
- Ibujés-Villacís, J. M. (2025). Key Factors of Knowledge Management for Digital Transformation in Medium-Sized Manufacturing Companies in Pichincha, Ecuador. *International Journal of Knowledge Management*, 21(1). <https://doi.org/10.4018/IJKM.364394>
- Idrees, H., Xu, J., Haider, S. A., & Tehseen, S. (2023). A systematic review of knowledge management and new product development projects: Trends, issues, and challenges. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100350>
- Ilham Pratomo, M., & S.Si., M.T, Ph.D., H. F. (2024). Maturity Assessment of Knowledge Management in the Transition of Organizational Transformation at PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. *International Journal of Current Science Research and Review*, 07(10). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i10-59>

Inkinen, H. (2016). Review of empirical research on knowledge management practices and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 230–257.

<https://doi.org/10.1108/JKM-09-2015-0336>

Jarrahi, M. H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (2023). Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI. *Business Horizons*, 66(1), 87–99.

<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.03.002>

Jorge, C. F. B., & Albertin, A. L. (2025). Knowledge management in the context of digital transformation in organizations: a case study in a class entity. *Encontros Bibli*, 30.

<https://doi.org/10.5007/1518-2924.2025.E104884>

Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering*. EBSE Technical Report.

Kitchenham, B., Pretorius, R., Budgen, D., Brereton, O. P., Turner, M., Niazi, M., & Linkman, S. (2009). Systematic literature reviews in software engineering – A tertiary study.

Information and Software Technology, 52(8), 792–805.

<https://doi.org/10.1016/j.infsof.2010.03.006>

Kloth, R., & Jonathan, G. M. (2025). The Missing Link: Knowledge Management and the Social

Dimension of Business-IT Alignment. *Complex Systems Informatics and Modeling*

Quarterly, 2025(42), 63–82. <https://doi.org/10.7250/csimq.2025-42.04>

Koning, R., Hasan, S., & Chatterji, A. (2022). Experimentation and Start-up Performance:

Evidence from A/B Testing. *Management Science*, 68(9), 6434–6453.

<https://doi.org/10.1287/mnsc.2021.4209>

Koshelieva, O., Tsyselska, O., Kravchuk, O., Baida, I., Mironov, V., & Miatenko, N. (2023).

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A NEW STRATEGY OF INNOVATIVE DEVELOPMENT.

International Journal of Professional Business Review, 8(5).

<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1592>

Kucharska, W., & Erickson, G. S. (2023a). Tacit knowledge acquisition & sharing, and its

influence on innovations: A Polish/US cross-country study. *International Journal of*

Information Management, 71, 102647. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102647>

Lawrence, M., & Poliquin, C. (2023). The growth of hierarchy in organizations: Managing

knowledge scope. *Strategic Management Journal*, 44(13), 3155–3184.

<https://doi.org/10.1002/smj.3539>

Liu, G., Kianto, A., & Tsui, E. (2023). Knowledge management technologies and organizational

performance: a meta-analytic study. *Industrial Management & Data Systems*, 123(2),

386–408. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2022-0121>

Llanos-Encalada, M. del P., & Machuca-Esteves, S. N. (2025). Gestión del conocimiento para el

desarrollo de altos potenciales en empresas ecuatorianas. *INNOVA Research Journal*,

10(1), 150–172. <https://doi.org/10.33890/innova.v10.n1.2025.2672>

Mahmoud, M., Shma, T., Aziz, A., & Awad, A. (2025). Integrating knowledge management with

smart technologies in public pharmaceutical organizations. *Knowledge and Performance*

Management, 9(1), 31–44. [https://doi.org/10.21511/kpm.09\(1\).2025.03](https://doi.org/10.21511/kpm.09(1).2025.03)

Makore, S., & Eresia-Eke, C. (2021). Knowledge management as an antecedent of performance

in construction firms. *Journal of Contemporary Management*, 18(2), 67–85.

<https://doi.org/10.35683/jcm20120.120>

- Markić, M., Požega, Ž., & Crnković, B. (2022). The Impact of Knowledge Management on the Economic Indicators of the Companies. *South East European Journal of Economics and Business*, 17(2), 34–48. <https://doi.org/10.2478/jeb-2022-0013>
- Martínez-Arroyo, J. A., Peñaloza Talavera, M. F., Valenzo Jiménez, M. A., & Madrigal Moreno, F. (2024a). Knowledge Management and Human Resource Management to Innovate: An Empirical Analysis in the Textile Industry. *Mercados y Negocios*, 25(53), 99–122. <https://doi.org/10.32870/myn.vi53.7743>
- Molinéro-Demilly, V., Charki, A., Lyonnet, B., Galharret, J.-M., & Jeoffrion, C. (2025). Effects of quality management on well-being at work and performance in a research laboratory: an exploratory study. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 42(5), 1317–1333. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-12-2023-0379>
- Nakash, M., & Bolisani, E. (2024). Making knowledge management transparent: a new perspective on KM processes integration in the organizational framework. *Business Process Management Journal*, 31(8), 49–66. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2024-0566>
- Nanle, M., Edafe, D. B., Omon, I. A., Adebayo, A. G., Olatunde, O. T., & Maryrose, I. N. (2024). Knowledge Management and Employee Performance in Nigeria Money Deposit Banks: A Case Study of Lagos State. *Paper Asia*, 40(5), 321–336. <https://doi.org/10.59953/paperasia.v40i5b.277>
- Narimawati, U., Mauluddin, S., Munandar, D., & Liu, R. (2023). Identity branding using knowledge management through the provision of scientific forums. *Journal of Eastern*

European and Central Asian Research (JEECAR), 10(1), 145–151.

<https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i1.1066>

Negara, K. P., Unas, S. el, Mita, D., & Savitri, W. (n.d.). *INVESTIGATING KNOWLEDGE*

MANAGEMENT MATURITY LEVEL IN MEDIUM-SIZED CONSTRUCTION COMPANIES.

Nicola – Gavrilă, L., & Popîrlan, C. I. (2025). Knowledge Management in Virtual Organisations

Using Mobile Agents. *Journal of Research, Innovation and Technologies*, 4(1), 53–67.

[https://doi.org/10.57017/jorit.v4.1\(7\).04](https://doi.org/10.57017/jorit.v4.1(7).04)

Nieves A., M., Godínez López, R., Chirinos A., Y. D. v., & Barbera Alvarado, N. (2023). Internal

labor flexibilization and knowledge management in metalworking companies in the

municipality of Lagunillas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1229–1245.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.22>

Otowicz, M. H., Lacerda, L. L. L. de, Emmendoerfer, L., & Biz, A. A. (2022). Tourism, knowledge

management and its processes: an integrative literature review. *Revista Brasileira de*

Pesquisa Em Turismo, 16(1). <https://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2368>

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral

desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–

101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Pereira, L., Fernandes, A., Sempiterno, M., Dias, Á., da Costa, R. L., & António, N. (2021).

Knowledge management maturity contributes to project-based companies in an open

innovation era. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2).

<https://doi.org/10.3390/joitmc7020126>

Petrescu-Mag, R. M., Petrescu, D. C., & Azadi, H. (2024). Biodiversity conservation indicators and conflict management: Application of environmental expert-based approach in Romania. *Journal of Cleaner Production*, 442, 140908.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.140908>

Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.

Phaladi, M. P. (2025). Framework for Tacit Knowledge Loss Mitigation in South African Public Sector Enterprises. *Administrative Sciences*, 15(6).

<https://doi.org/10.3390/admsci15060218>

Polyakov, M., Khanin, I., Shevchenko, G., & Bilozubenko, V. (2023). KNOWLEDGE MANAGEMENT IN INTERNATIONAL COMPANIES: SPECIFIC FEATURES AND INFORMATION TOOLS. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 3(50), 457–467. <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.50.2023.4061>

Prostmaier, B., Vávra, J., Grün, B., & Hofmarcher, P. (2025a). Seeded Poisson Factorization: leveraging domain knowledge to fit topic models. *Knowledge-Based Systems*, 327, 114116. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2025.114116>

Qhal, E. M. A. (2023a). The Role of Smart Systems in Enhancing the Performance of Knowledge Management in Libraries Based on the Adoption of Using Expert System and Robots. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e01353.

<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1353>

Rehman, A., & Hashim, F. (2020). Is corporate governance maturity measurable? *Corporate Governance (Bingley)*, 20(4), 601–619. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2019-0220>

- Rehman, S. U., Bresciani, S., Giordino, D., & Abdulmuhsin, A. A. (2025). Exploring the role of knowledge management and organizational agility in an emerging market. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(5). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100761>
- Rezaei, M. (2025). Artificial intelligence in knowledge management: Identifying and addressing the key implementation challenges. *Technological Forecasting and Social Change*, 217. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124183>
- Riascos-Erazo, S. C., & Aguilera-Castro, A. (2024a). Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento en las pymes de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 1), 1379–1394. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.30>
- Rizzo, S. G., Brucato, M., & Montesi, D. (2023). Ranking Models for the Temporal Dimension of Text. *ACM Transactions on Information Systems*, 41(2), 1–34. <https://doi.org/10.1145/3565481>
- Roca Petitjean, S. J., & Ochoa-Arias, A. E. (2024). Communities of practice and knowledge management. An experience in open science projects. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(11), 439–452. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.26>
- Rosero Sarasty, O. M., Riascos Erazo, S. C., & Enríquez Martínez, Á. (2022). Knowledge Management Practices in Colombian Companies. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 744–766. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.23>
- Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Seyr, B. F., & Hoffer, T. (2021). Measuring, Visualizing, and Controlling Intangible Assets in Knowledge Management. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(3), 1462–1476. <https://doi.org/10.1007/s13132-020-00676-8>

Sociedad, U. Y., Alfredo Velásquez Vásquez, J., Ángel, M., Padilla, C., Flores, E. B., Rodolfo, A., Torres, C., Susan, K., Gutarra, P., Vásquez, V., & Flores, B. (2022). *Volumen 14 | Número 3 | Mayo-Junio*.

Sujová, A., Simanová, L., & Marcinek, K. (2019). Reengineering of production processes and its impact on the financial situation and business performance of the company. *Engineering Management in Production and Services*, 11(3), 106–116.
<https://doi.org/10.2478/emj-2019-0025>

Suwarsi, S., Ansari Harahap, D., & Amanah, D. (n.d.). Maturity Analysis Of Knowledge Management Implementation On Organizational Performance (Survey On State-Owned Enterprises In Indonesia). *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 2021. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.571>

Syafiq Kamalruzaman, M., Izatie binti Mohd, N., & Nadia Maaz, Z. (n.d.). *Mapping the Landscape of Knowledge Management Research: 2020-2025*.
<https://doi.org/10.47772/IJRISS>

Tarí Guilló, J. J., & García Fernández, M. (2009). DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 15(3), 135–148.
[https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60105-1](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60105-1)

Tenhovuori, S., & Helander, N. (2025). *Measuring the Maturity of Knowledge-Based Management of Human Resources*. 484–491.
<https://doi.org/10.5220/0013746100004000>

- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
- Uyar Oğuz, H. (2025). The comparison of the corporate governance maturity levels and financial performances of companies listed in the ISE tourism index. *Business & Management Studies: An International Journal*, 13(2), 828–846.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v13i2.2577>
- Vásquez, J., Aguirre, S., Puertas, E., Bruno, G., Priarone, P. C., & Settineri, L. (2021). A sustainability maturity model for micro, small and medium-sized enterprises (MSMEs) based on a data analytics evaluation approach. *Journal of Cleaner Production*, 311.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127692>
- Walkiewicz, J., Lay-Kumar, J., & Herzig, C. (2021). The integration of sustainability and externalities into the “corporate DNA”: a practice-oriented approach. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/CG-06-2020-0244>
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii–xxiii.
- Weck, M., Humala, I., Tamminen, P., & Ferreira, F. A. F. (2022). Knowledge management visualisation in regional innovation system collaborative decision-making. *Management Decision*, 60(4), 1017–1038. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2021-0064>
- Weretecki, P., Greve, G., Bates, K., & Henseler, J. (2021). Information management can’t be all fun and games, can it? How gamified experiences foster information exchange in multi-

- actor service ecosystems. *International Journal of Information Management*, 61, 102391. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102391>
- Willman, L., Jennex, M. E., & Frost, E. G. (2022a). Using Knowledge Management to Improve the Effectiveness of Data Fusion Centers. *International Journal of Knowledge Management*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.4018/IJKM.297609>
- Xu, R., Chen, H., & Zhao, J. L. (2023). SocioLink: Leveraging Relational Information in Knowledge Graphs for Startup Recommendations. *Journal of Management Information Systems*, 40(2), 655–682. <https://doi.org/10.1080/07421222.2023.2196771>
- Yaseen, W., Alnhemis, M., & Safari, M. (2026). *Designing a Model to Explain the Role of Customer Knowledge Management Strategy in Achieving Competitive Advantage in Iraq's Electronic Banking Sector*.
- Yeboah, A. (2023). Knowledge sharing in organization: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2195027>
- Yilmaz, M. K., Aksoy, M., Tatoglu, E., & Bayraktar, E. (2025). Digital maturity and corporate sustainability: Evaluating efficiency dynamics in an emerging market context. *Sustainable Futures*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100843>
- Yudhistira, P. G. A., Riana, I. G., Supartha, I. W. G., & Wibawa, I. M. A. (2024). Knock! Knock! How Does Knowledge Management Maintain Organizational Performance in Organization? A Systematic Literature Review. *Global Business and Finance Review*, 29(6), 129–142. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2024.29.6.129>

- Zhang, Y., Zhang, X., Zhang, H., & A, L. (2022). The Influence of External Knowledge Searches on Enterprises' Innovation Performance: A Meta-Analysis. *Sustainability*, 14(13), 8081. <https://doi.org/10.3390/su14138081>
- Zhao, S., Wang, M., Zhou, Q., & Xia, X. (2025). Managing manufacturer encroachment and product conflicts in a closed-loop supply chain: The case of information asymmetry. *Omega*, 132, 103236. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2024.103236>
- Zheng, K., Zhang, J. Z., & Le, T. (2023). Blockchain Tokens for Enterprise Knowledge Sharing. *Journal of Organizational and End User Computing*, 35(1), 1–20. <https://doi.org/10.4018/JOEUC.329235>
- Zu, X., Ni, G., & Hu, R. (2025). AI technology innovation, knowledge management and corporate environmental sustainability: Evidence from Chinese patent data. *Technology in Society*, 83, 102984. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.102984>

Anexo 2

GLOSARIO VARIABLES CUALITATIVAS

Código Original	Variable
A1.1	Cultura organizacional (CO)
A1.2	Autoevaluación
A1.3	Financiamiento
A1.4	Gestión del conocimiento (GC)
A2.1	Recursos organizacionales
A2.2	Recursos basados en conocimiento
A3.1	Dimensión social de BITA
A3.2	Procesos
A3.3	ESG
A4.1	Agentes móviles
A4.2	Sistemas multiagente (MAS)
A4.3	Almacenamiento
A5.1	Prácticas informales
A5.2	Transferencia de conocimiento entre proyectos
A5.3	Circularidad
A6.1	Bases de datos
A6.2	Mentoría
A6.3	Comunidades de práctica
A7.1	Percepción del conocimiento
A7.2	Captura del conocimiento

A7.3 Intercambio de conocimiento

A7.4 Utilización del conocimiento

Código Original	Variable
B1.2	Absorción de conocimiento
B2.1	Viabilidad
B2.2	Frecuencia
B2.3	Eficiencia
B3.1	Creación de conocimiento
B3.2	Captura de conocimiento
B3.4	Almacenamiento del conocimiento
B3.5	Diseminación del conocimiento
B4.1	Cooperación
B4.2	Movilidad
B4.3	Proximidad
B5.1	Capital social
B5.2	Recursos
B5.3	Redes
B5.4	Servicios
B6.1	Madurez digital
B6.2	Gestión documental
B7.3	Retención del conocimiento
B8.3	Infraestructura

B9.1	Detección de conocimiento
B9.2	Aprovechamiento del conocimiento
B9.3	Transformación del conocimiento
B10.2	Tecnología
B10.4	Motivación
B11.2	Apoyo directivo
B11.3	Participación
B13.1	Memoria organizacional
B13.2	Especialización
B13.3	Coordinación
B14.1	Inversión en I+D
B14.2	Rendimiento
B14.3	Capacitación

Código Original	Variable
C1.2	Almacenamiento de conocimiento
C1.4	Recuperación de conocimiento
C2.3	Síntesis de conocimiento
C2.5	Colaboración
C2.6	Toma de decisiones
C3.2	Adquisición de conocimiento
C3.4	Integración de conocimiento
C3.5	Análisis de conocimiento

C4.1	Financiera
C4.2	Cliente
C4.3	Procesos internos
C4.4	Aprendizaje
C4.5	Crecimiento
C5.1	KPIs económicos
C5.2	KPIs sociales
C5.3	KPIs ambientales
C5.4	KPIs institucionales
C5.5	Business Model Canvas extendido
C6.1	Ensamblajes digitales
C6.2	Infraestructuras de información
C6.3	Prácticas de infraestructura
C7.1	Capacidad de boundary spanning
C7.2	Toma de perspectiva
C8.2	Reconfiguración
C8.3	Variables mediadoras
C8.4	Variables moderadoras
C9.1	Adquisición de conocimiento tácito
C9.2	Técnicas analíticas estructuradas (SAT)
C11.1	Grafting 4.0
C11.2	Pollination 4.0
C11.3	Blooming 4.0

C12.1 Capacidad de regeneración natural

C12.2 Dominancia de especies

Código Original	Variable
D1.2	Documentación
D2.1	Estrategia
D2.2	Clientes
D2.4	Personas
D2.5	Liderazgo
D2.7	Mejora continua
D3.1	Exploración de conocimiento
D3.2	Explotación de conocimiento

Anexo 3

CALIFICACIONES VARIABLES CUANTITATIVAS

ID	Año	Región	Enfoque_Modelo	Industria	Firmas	Firmas	Method_Tipo	Sampling	Respondent	Pub_Quality	Time_Horizon	KM_Maturity	KM_Strategy	Model_Theory	Innovation_Type	Comp_Advantage	Market_Pos
A85	2025	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	4	4	4
A95	2025	4	2	5	2	2	1	2	2	2	1	3	1	4	2	3	3
A105	2025	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4
A113	2023	1	3	6	1	3	3	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4
A123	2023	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4
A135	2025	1	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	4	4
A142	2022	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	1	4	2	4
A154	2024	5	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4
A162	2022	3	2	6	3	3	1	2	1	1	1	4	3	1	1	2	4
A175	2022	2	2	5	3	3	2	2	3	1	1	4	1	4	2	4	4
A184	2024	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	4	4	4
A195	2025	1	3	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	3	4	4
A205	2025	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	2	4
A215	2025	5	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	4	4
A223	2023	1	2	5	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	4
A235	2025	5	2	1	2	2	3	2	2	2	1	4	1	4	2	1	1
A244	2024	1	3	6	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	4	4	4
A255	2025	3	2	6	3	3	3	2	1	1	1	5	3	4	4	4	4
A265	2025	2	2	6	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	4	3	4
A275	2025	2	2	6	3	3	1	2	3	1	2	4	1	3	4	3	4
A285	2025	3	2	6	2	2	1	2	2	1	1	3	3	4	1	4	1

B1	202																
5	3	2	2	1	3	3	1	2	3	1	1	2	1	4	4	4	4
B1	202																
6	0	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	1	4	4	4
B1	202																
7	4	3	2	6	3	3	1	2	3	1	1	5	3	4	4	4	1
B1	202																
8	0	3	2	4	3	3	2	2	3	1	1	4	1	3	4	4	4
B1	202																
9	3	2	3	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	4	3	4	3
B2	202																
0	2	2	3	5	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	4	4	4
B2	202																
1	6	6	2	2	3	3	3	2	3	1	1	4	1	4	1	4	4
B2	202																
2	5	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	5	1	4	4	2	4
B2	202																
3	0	3	3	6	3	3	3	2	3	1	1	2	2	4	4	4	4
B2	202																
4	5	6	3	6	3	3	3	2	3	1	1	2	2	4	4	4	4
B2	202																
5	1	3	2	5	3	3	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4
B2	202																
6	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4
B2	202																
7	6	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	3	4	1	2	4
B2	202																
8	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2	4	4	4	4
B2	202																
9	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	4	4	4	4
B3	202																
0	1	2	3	5	3	3	3	2	3	1	1	4	2	4	3	4	4
B3	202																
1	3	5	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	3	4	4
B3	202																
2	5	5	2	6	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	4	3	4
B3	202																
3	2	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	3	1	4	2	4	4
B3	202																
4	5	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	3	4	1	2	2
B3	202																
5	5	2	2	6	1	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	4	4
C1	202																
3	1	1	2	5	1	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	4	1
C1	202																
4	1	3	3	4	3	3	2	2	3	2	1	3	2	4	1	2	3
C1	202																
5	3	6	2	4	3	3	2	2	3	2	1	4	2	2	4	4	4
C1	202																
6	5	6	1	6	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	1	1	1

C1	202																
7	5	6	2	4	3	3	3	3	3	2	1	4	1	4	2	1	1
C1	202																
8	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	4	4	4
C1	202																
9	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	4
C2	202																
0	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2
C2	202																
1	3	2	1	2	3	1	3	3	3	2	1	5	1	4	3	2	1
C2	202																
2	4	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	4	4	4
C2	202																
3	5	2	2	6	3	3	3	2	2	2	1	5	1	4	2	1	1
C2	201																
4	9	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	4	2	1	1
C2	202																
5	3	4	1	2	1	1	3	2	3	2	1	4	1	4	1	2	1
C2	202																
6	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	1	4	3	4	4	4	4
C2	202																
7	2	6	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	1	1	1	2	4
C2	202																
8	2	6	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4
C2	202																
9	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	4	3	4	4
C3	202																
0	5	1	2	5	2	2	1	2	1	2	1	2	3	4	3	1	4
C3	202																
1	4	3	2	6	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4
C3	202																
2	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	1	4	1	3	4	4	4
C3	202																
3	3	6	2	3	3	3	3	3	3	2	1	5	1	4	2	1	1
C3	202																
4	4	1	2	1	1	3	1	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4
C3	202																
5	4	1	2	6	1	3	2	2	1	2	1	2	3	4	2	4	4
C3	201																
6	8	1	3	6	3	3	3	2	2	2	1	2	3	4	3	4	3
C3	201																
7	0	1	2	6	1	3	3	2	3	2	1	1	3	4	1	4	3
C3	202																
8	4	1	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	3	1	4	4	1
C3	202																
9	1	1	3	5	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	4	4	4
C4	202																
0	5	1	3	5	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	3	4	4
C4	202																
1	4	6	2	6	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	4	4	4

D4	2021	3	2	6	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	2	4	4
D5	2024	1	2	6	1	3	2	2	1	2	1	2	3	4	2	4	4
D6	2021	1	2	6	1	3	3	2	3	2	1	1	3	4	2	1	4
D7	2021	1	2	1	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	4	4	4
D8	2025	2	1	6	2	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	1	4
D9	2021	2	1	6	2	2	1	2	3	2	1	4	3	2	4	4	1
D10	2024	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	4	2
D11	2022	3	1	6	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	4	1	1
D12	2021	5	2	5	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	4	4	4
D13	2025	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	4	2	4
D14	2021	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	4	2	3	3
D15	2025	3	2	6	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	4	4	4
D16	2023	2	2	5	1	3	3	2	1	3	1	4	2	4	2	4	4
D17	2024	2	2	5	2	2	3	2	2	3	1	4	1	2	3	4	1
D18	2025	6	2	6	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	4	4
D19	2025	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	4	4	4
D20	2020	2	3	6	2	2	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4
D21	2025	2	1	5	2	2	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	1
D22	2023	6	2	4	1	3	3	3	3	1	1	3	3	4	1	4	1

Anexo 4

ATLAS.TI RESUTLADO TEXTUAL:

Variables Clave Identificadas

1. Cultura Organizacional (CO)

- o Valores, visión, misión, liderazgos, participación, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, aprendizaje organizacional

2. Gestión del Conocimiento (GC)

- o Crear, identificar el conocimiento, sistematizar experiencias, análisis y toma de decisiones, diseminación de conocimiento, redes de relaciones, indicadores periódicos, visibilidad de la información, bases de datos, almacenamiento

3. Cultura de Autoevaluación (CA)

- o Autoevaluación, cultura de calidad, procesos de autoevaluación, incentivos para la mejora continua

4. Financiamiento (PRE)

- o Presupuesto en investigación, distribución del presupuesto, recursos financieros

5. Desempeño Institucional (DI)

- o Autoevaluación, investigación, docencia, infraestructura de calidad, gestión financiera, publicaciones científicas, inserción laboral

Subdimensiones de las Variables

- o Cultura Organizacional

- o Participación (CO_PART): Generación de compromiso y sentido de pertenencia.

- o Consistencia (CO_CONST): Instalación de sistemas y procesos.
- o Liderazgo (CO_LIDER): Proporcionar dirección y propósito
- o Gestión del Conocimiento
- o Creación de conocimiento (GC_CREA): Interacción social en contextos físicos o virtuales.
- o Transferencia y almacenamiento de conocimiento (GC_TRAN): Distribución de propuestas y mejores prácticas.

Chat Question: Necesito realizar un meta análisis de los indicadores de la gestión del conocimiento con las dimensiones que la conforman, según la documentación quiero que la verifiques cuales son las que más se utilizan en cada una de las fuentes, identificando los indicadores y variables de cada fuente. El entregable debe de ser un lista de cuales son las variables o indicadores que se encontró en las fuentes, un análisis de cada uno de cuales son los que tienen mayor impacto, relevancia y sobre todo los que más se usan, y finalmente esos poder clasificar

Chat Answer: Para realizar un meta-análisis de los indicadores de la gestión del conocimiento y sus dimensiones, he recopilado información de las fuentes disponibles. A continuación, se presenta una lista de las variables o indicadores encontrados, un análisis de su impacto y relevancia, así como una clasificación de los mismos.

Variables e Indicadores Identificados

1. Gestión del Conocimiento (GEST_CC)

o Definición: Métodos, técnicas y herramientas para robustecer el capital intelectual; capacidad de crear, transferir y aplicar conocimiento

2. Presupuesto Institucional (PRES_INS)

o Definición: Análisis del presupuesto asignado para la institución, subsidio medio por estudiante y presupuesto para proyectos de investigación

3. Cultura Organizacional (CULT_ORG)

o Definición: Creencias, valores y principios compartidos que influyen en el comportamiento colectivo

4. Cultura de Autoevaluación (CULT_AUTE)

o Definición: Proceso de presentar resultados ante actores sociales para demostrar eficiencia y fomentar la mejora continua

5. Desempeño Institucional (DES_INST)

o Definición: Resultados de las acciones encaminadas al trabajo, consecuencia de la habilidad y motivación de los empleados

6. Creación de Conocimiento (GC_CREA)

o Definición: Proceso social que se desarrolla mediante la interacción entre individuos .

7. Transferencia y Almacenamiento de Conocimiento (GC_TRAN)

o Definición: Distribución de propuestas y mejores prácticas, desarrollo de habilidades y adquisición de conocimiento .

8. Aplicación y Uso de Conocimiento (GC_APLI)

o Definición: Desarrollo de funciones universitarias y uso del conocimiento para resolver problemas .

Análisis de Impacto y Relevancia

o Gestión del Conocimiento (GEST_CC): Este indicador es fundamental, ya que permite a las organizaciones capturar y aplicar el conocimiento, lo que se traduce en una ventaja competitiva significativa. Su impacto en la innovación es directo, facilitando la colaboración y la toma de decisiones informadas

o Cultura Organizacional (CULT_ORG): La cultura que fomenta la colaboración y el aprendizaje continuo es crucial para el éxito de la gestión del conocimiento. Las organizaciones con una cultura sólida tienden a ser más efectivas en la implementación de estrategias de gestión del conocimiento

o Presupuesto Institucional (PRES_INS): Este indicador tiene un impacto medio-alto, ya que el financiamiento adecuado es esencial para implementar y mantener iniciativas de gestión del conocimiento y fomentar la innovación .

- Desempeño Institucional (DES_INST): Este indicador refleja la efectividad de la gestión del conocimiento en la práctica. Un alto desempeño institucional está correlacionado con una gestión del conocimiento efectiva

Clasificación de Indicadores

1. Críticos:

- Gestión del Conocimiento (GEST_CC)
- Cultura Organizacional (CULT_ORG)

2. Importantes:

- Presupuesto Institucional (PRES_INS)
- Desempeño Institucional (DES_INST)

3. Complementarios:

- Cultura de Autoevaluación (CULT_AUTE)
- Creación de Conocimiento (GC_CREA)
- Transferencia y Almacenamiento de Conocimiento (GC_TRAN)
- Aplicación y Uso de Conocimiento (GC_APLI)

Conclusiones

La gestión del conocimiento es un pilar fundamental para la innovación y el éxito organizacional.

Los indicadores más críticos son aquellos que afectan directamente la capacidad de una organización para capturar, compartir y aplicar conocimiento. La cultura organizacional y la gestión del conocimiento son esenciales para fomentar un entorno propicio para la innovación.

Por lo tanto, es recomendable que las organizaciones prioricen estos aspectos en sus estrategias de gestión del conocimiento.

Anexo 5

MATRIZ DE CORRELACION

	val	0.681	0.012	<.001	—			
	or							
	p							
Model_	R	-0.050	-	-0.044	-	—		
Theory	de		0.214		0.27			
	Pea				0			
	rso							
	n							
	gl	88	88	88	88	—		
	val	0.641	0.043	0.681	0.01	—		
	or				0			
	p							
KM_Str	R	-0.036	0.095	0.150	0.14	-0.141	—	
ategy	de				8			
	Pea							
	rso							
	n							
	gl	88	88	88	88	88	—	
	val	0.733	0.371	0.158	0.16	0.186	—	
	or				4			
	p							
Samplin	R	0.081	-	-0.256	-	0.174	0.005	—
g	de		0.365		0.06			
	Pea				7			
	rso							
	n							
	gl	88	88	88	88	88	88	—
	val	0.449	<.001	0.015	0.53	0.101	0.966	—
	or				0			
	p							
Respon	R	0.185	-	-0.078	-	0.266	-	0.25
dent	de		0.260		0.10		0.184	4
	Pea				2			
	rso							
	n							
	gl	88	88	88	88	88	88	88

	val	0.081	0.014	0.464	0.33	0.011	0.082	0.01	—						
	or					7					6				
	p														
Firm_Age	R	-0.053	0.082	0.090	0.03	0.098	0.045	0.02	0.055	—					
	de					6					0				
	Pea														
	rso														
	n														
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	—					
	val	0.622	0.445	0.399	0.73	0.358	0.673	0.85	0.605	—					
	or					8					3				
	p														
Method	R	0.068	-	-0.051	-	0.229	-	0.25	0.047	0.04	—				
_Type	de			0.055	0.07			0.076	3	2					
	Pea					2									
	rso														
	n														
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	88	—				
	val	0.526	0.608	0.633	0.49	0.030	0.479	0.01	0.658	0.69	—				
	or					9					6				
	p														
Firm_Size	R	0.086	-	-0.105	0.19	0.030	-	0.18	0.227	0.18	-0.051	—			
	de			0.027	2			0.148	4	2					
	Pea														
	rso														
	n														
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	—			
	val	0.422	0.798	0.325	0.07	0.781	0.163	0.08	0.032	0.08	0.631	—			
	or					0					3	5			
	p														
Industry	R	0.026	-	0.121	0.08	0.108	0.181	0.14	0.083	0.25	-0.047	0.23	—		
	de			0.039	2			9			0	9			
	Pea														
	rso														
	n														
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	—		

	val	0.808	0.712	0.256	0.44	0.310	0.088	0.16	0.435	0.01	0.657	0.02	—				
	or				4			2		7		3					
	p																
Enfoque	R	-0.148	0.428	0.355	0.10	-0.041	-	-	-	0.10	0.100	-	-	—			
_Model	de				0		0.132	0.33	0.141	4		0.02	0.0				
o	Pea							9				0	08				
	rso																
	n																
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	—			
	val	0.164	<.001	<.001	0.34	0.699	0.213	0.00	0.185	0.32	0.351	0.85	0.9	—			
	or				7			1		9		5	42				
	p																
Region	R	0.168	-	-0.074	-	0.114	-	0.40	0.346	0.00	0.301	0.38	0.0	-0.118	—		
	de		0.154		0.11		0.226	4		8		9	75				
	Pea				4												
	rso																
	n																
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	—		
	val	0.114	0.148	0.487	0.28	0.284	0.032	<.00	<.001	0.93	0.004	<.00	0.4	0.267	—		
	or				3			1		7		1	81				
	p																
KM_Ma	R	0.217	-	-0.169	-	0.201	-	0.29	0.151	-	0.015	0.44	0.0	-0.405	0.4	—	
turity	de		0.253		0.03		0.278	2		0.03		9	94		04		
	Pea				6					8							
	rso																
	n																
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	—	
	val	0.040	0.016	0.110	0.73	0.058	0.008	0.00	0.155	0.72	0.890	<.00	0.3	<.001	<.0	—	
	or				3			5		2		1	78		01		
	p																
Año	R	0.043	0.036	-0.109	0.08	-0.045	-	0.15	-	-	-0.169	0.00	-	-0.000	0.1	0.100	—
	de				0		0.193	1	0.146	0.08		5	0.0		34		
	Pea									2			88				
	rso																
	n																
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	—

	val	0.687	0.738	0.306	0.45	0.676	0.069	0.15	0.171	0.44	0.112	0.96	0.4	1.000	0.2	0.348	—
	or				2			5		0		3	08		07		
	p																
Pub_Qu	R	-0.060	-	-0.043	0.04	-0.167	0.084	0.03	-	-	0.219	-	-	-0.031	-	-0.055	-
ality	de		0.161		1			7	0.257	0.15		0.22	0.0		0.0		0.
	Pea									7		7	49		52		08
	rso																0
	n																
	gl	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	—
	val	0.575	0.130	0.691	0.70	0.115	0.430	0.72	0.014	0.13	0.038	0.03	0.6	0.771	0.6	0.605	0.
	or				4			6		8		2	48		24		45
	p																5

Anexo 6

TABLA DE FRECUENCIAS

Ranking	Ítems	Frecuencia	%
1	Intercambio de conocimiento	7	5,56%
2	Utilización del conocimiento	6	4,76%
	Almacenamiento	6	
3	Procesos	4	3,17%
	Creación de conocimiento	4	
	Infraestructura	4	
4	Rendimiento	3	2,38%
	Cultura organizacional (CO)	3	
	Captura de conocimiento	3	
	Coordinación y colaboración	3	
5	Recuperación de conocimiento	2	1,59%
	Recursos	2	
	Eficiencia	2	
	Clientes	2	
	Gestión documental	2	
	Exploración y explotación de conocimiento	2	

6	Adquisición de conocimiento	2	0,79%
	Inversión en I+D	1	
	Integración de conocimiento	1	
	Grafting 4.0	1	
	Gestión del conocimiento (GC)	1	
	Frecuencia	1	
	Financiera	1	
	Financiamiento	1	
	Estrategia	1	
	Especialización	1	
	Ensamblajes digitales	1	
	Dominancia de especies	1	
	Diseminación del conocimiento	1	
	Dimensión social de BITA	1	
	Detección de conocimiento	1	
	Crecimiento	1	
	Comunidades de práctica	1	
	Circularidad	1	
	Capital social	1	
	Capacitación	1	
	Capacidad de regeneración natural	1	
	Capacidad de boundary spanning	1	
	Business Model Canvas extendido	1	
	Blooming 4.0	1	
	Bases de datos	1	
	Autoevaluación	1	
	Aprendizaje	1	
	Apoyo directivo	1	

Aprovechamiento del conocimiento	1
Análisis de conocimiento	1
Agentes móviles	1
Absorción de conocimiento	1
KPIs sociales	1
KPIs institucionales	1
KPIs económicos	1
KPIs ambientales	1
Infraestructuras de información	1
Liderazgo	1
Madurez digital	1
Mejora continua	1
Memoria organizacional	1
Mentoría	1
Motivación	1
Movilidad	1
Participación	1
Percepción del conocimiento	1
Personas	1
Pollination 4.0	1
Procesos internos	1
Proximidad	1
Prácticas de infraestructura	1
Prácticas informales	1
Reconfiguración	1
Recursos basados en conocimiento	1
Recursos organizacionales	1

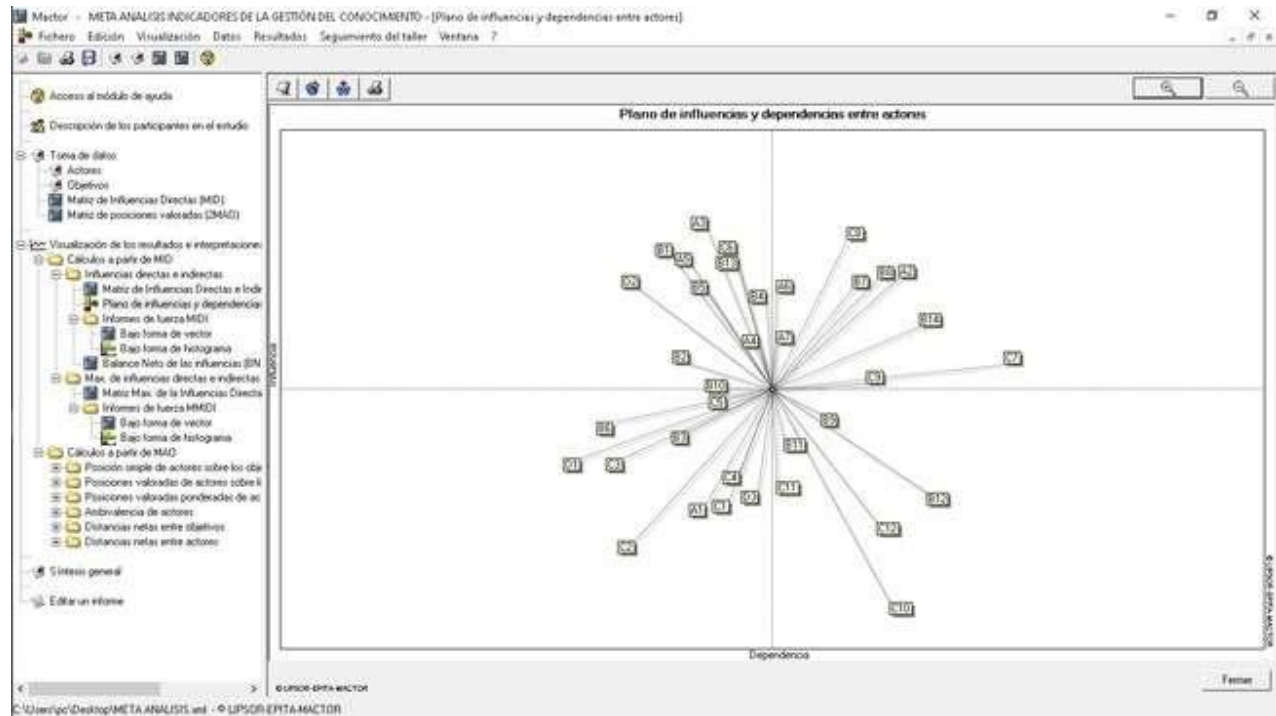
Redes	1
Retención del conocimiento	1
Servicios	1
Sistemas multiagente (MAS)	1
Síntesis de conocimiento	1
Tecnología	1
Toma de decisiones	1
Toma de perspectiva	1
Transferencia de conocimiento entre proyectos	1
Transformación del conocimiento	1
Técnicas analíticas estructuradas (SAT)	1
Variables mediadoras	1
Variables moderadoras	1
Viabilidad	1
ESG	1

Anexo 7

TABLA LIMITES DE CLASIFICACION COEFICIENTE DE CORELACION

Intervalo de r de	Límite inferior	Límite superior	Caracterización
Pearson			
$r \leq -0,290059033$	—	-0,290059033	ELEGIR
$-0,290059033 < r \leq -0,176059033$	-0,290059033	-0,176059033	CONTROL

Anexo 9



Anexo 10

1MAO												
	Suma objetivo	ESQ	Valorar	Variables motivadoras	Variables mediadoras	Técnicas analíticas estadísticas (SAT)	Transferencia del conocimiento	Transferencia de conocimiento entre proyectos	Toma de perspectiva	Toma de decisiones	Tecnología	Sistemas de conocimiento
A1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B12	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B13	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de acuerdos	7	6	4	4	4	6	3	3	2	2	2	2
Número de desacuerdos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de posiciones	7	6	4	4	4	6	3	3	2	2	2	2

1MAO												
	Suma objetivo	ESQ	Valorar	Variables motivadoras	Variables mediadoras	Técnicas analíticas estadísticas (SAT)	Transferencia del conocimiento	Transferencia de conocimiento entre proyectos	Toma de perspectiva	Toma de decisiones	Tecnología	Sistemas de conocimiento
A1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C11	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de acuerdos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Número de desacuerdos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de posiciones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo 11

Mector - META ANALISIS INDICADORES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - (Lista de objetivos)

Archivo Edición Visualización Datos Resultados Seguimiento del taller Ventana ?

N°	Título largo	Título corto	Juego	Descripción
1	Intercambio de conocimiento	Intercambio de conocimiento	Intercambio de conocimiento	
2	Utilización del conocimiento	Utilización del conocimiento	Utilización del conocimiento	
3	Procesos	Procesos	Procesos	
4	Creación de conocimiento	Creación de conocimiento	Creación de conocimiento	
5	Infraestructura	Infraestructura	Infraestructura	
6	Almacenamiento	Almacenamiento	Almacenamiento	
7	Rendimiento	Rendimiento	Rendimiento	
8	Cultura organizacional (CO)	Cultura organizacional (CO)	Cultura organizacional (CO)	
9	Captura de conocimiento	Captura de conocimiento	Captura de conocimiento	
10	Recuperación de conoci...	Recuperación de conoci...	Recuperación de conoci...	
11	Recursos	Recursos	Recursos	
12	Eficiencia	Eficiencia	Eficiencia	
13	Clientes	Clientes	Clientes	
14	Inversión en I+D	Inversión en I+D	Inversión en I+D	
15	Integración de conocimiento	Integración de conocimiento	Integración de conocimiento	
16	Grafting 4.0	Grafting 4.1	Grafting 4.2	
17	Gestión documental	Gestión documental	Gestión documental	
18	Gestión del conocimiento [...	Gestión del conocimiento [...	Gestión del conocimiento [...	
19	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	
20	Finanzas	Finanzas	Finanzas	
21	Financiamiento	Financiamiento	Financiamiento	
22	Exploración y explotación de...	Exploración y explotación de...	Exploración y explotación de...	
23	Estrategia	Estrategia	Estrategia	
24	Especialización	Especialización	Especialización	
25	Entornos digitales	Entornos digitales	Entornos digitales	
26	Dominancia de especies	Dominancia de especies	Dominancia de especies	
27	Diversificación del conoci...	Diversificación del conoci...	Diversificación del conoci...	
28	Diversión social de BITA	Diversión social de BITA	Diversión social de BITA	
29	Dirección de conocimiento	Dirección de conocimiento	Dirección de conocimiento	
30	Crecimiento	Crecimiento	Crecimiento	
31	Coordinación y colaboración	Coordinación y colaboración	Coordinación y colaboración	
32	Comunidades de práctica	Comunidades de práctica	Comunidades de práctica	
33	Circularidad	Circularidad	Circularidad	
34	Capital social	Capital social	Capital social	
35	Capacitación	Capacitación	Capacitación	
36	Capacidad de regeneración...	Capacidad de regeneración...	Capacidad de regeneración...	
37	Capacidad de boundary sp...	Capacidad de boundary sp...	Capacidad de boundary sp...	
38	Business Model Canvas ext...	Business Model Canvas ext...	Business Model Canvas ext...	
39	Blooming 4.0	Blooming 4.1	Blooming 4.2	
40	Bases de datos	Bases de datos	Bases de datos	
41	Autoevaluación	Autoevaluación	Autoevaluación	
42	Aprendizaje	Aprendizaje	Aprendizaje	
43	Autonomía	Autonomía	Autonomía	

Forma resultado Añade Limpia Cancela

C:\Users\jorge\Desktop\META ANALISIS ind - LIPSON ERYTA MACTOR

Mector - META ANALISIS INDICADORES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - (Lista de actores)

Archivo Edición Visualización Datos Resultados Seguimiento del taller Ventana ?

N°	Título largo	Título corto	Descripción
1	A1_2024_Baladrino García et al./Anál...	A1	La GC en la variable con mayor influ...
2	A2_2024_Vudhavas et al./How Does K...	A2	La GC mantiene el rendimiento via efici...
3	A3_2025_Khalil_Knowledge Managem...	A3	Foros de líderes y desarrollo in-house f...
4	A4_2025_Nicola_Gamito_Knowledge...	A4	Los agentes móviles actúan como brok...
5	A5_2024_Ekaterinova, The role of o...	A5	Sharing y blurring, y desconexión actú...
6	A6_2024_Huamans Torres, GC como fa...	A6	La GC, desencadena la creatividad y re...
7	A7_2025_Silencioout, GESTAO GC CO...	A7	El uso efectivo del conocimiento impuls...
8	Speed of change: Unpacking the endu...	B1	Efectos duales
9	Proposal of a performance measure...	B2	Modelo nuevo
10	Knowledge Management Factors and E...	B3	Factores identificados
11	Performance management challenges...	B4	Mapa innovación
12	Knowledge Management Evaluation U...	B6	Diseños clave
13	Evaluating Knowledge Management Pr...	B7	Nivel 3
14	Establishing a knowledge-based organi...	B8	NEDUS efectivo
15	Dynamic Knowledge Management: A d...	B9	Cultura oblicua
16	ICT in Knowledge Sharing and Organ...	B10	CRM/Competitive
17	KMS Infrastructure for KM Practice in T...	B11	Humanos TIC
18	KNOWLEDGE MANAGEMENT IN INT...	B12	Intls clave
19	Memory-based knowledge management...	B13	Herramientas específicas
20	THE PLACE OF FINANCIAL INSTITU...	B14	Modelo SEIS
21	Artificial intelligence and knowledge m...	C1	Los datos de sensores se usan para...
22	Empowering artificial intelligence fo...	C2	La integración de IA mejora la eficiencia
23	Knowledge management for innovation...	C3	El marco AFMM aborda la complejidad
24	Performance Measurement Using Bal...	C4	El BSC ha evolucionado de una herramienta
25	The integration of sustainability and...	C5	El desarrollo de KPIs significativos no e...
26	Digital credentials: information inhu...	C6	Los datos de sensores se usan para...
27	Knowledge transfer to industry: how ac...	C7	Identificación de un solo proyecto: general
28	Categorizing the effects of knowledge...	C8	Identificación de 122 categorías depen...
29	Learning by doing: Acquiring the tacit k...	C9	Basado en una sola iteración del curso...
30	Knowledge management in international...	C10	Propuesta de herramientas específicas
31	Inter-value creation opportunities for B...	C11	Casos limitados a Italia, necesidad valid...
32	Biodiversity conservation indicators and...	C12	El indicador más importante fue "supor...
33	Decision, documentation, Interchange...	D1	La integración artificial de la GC crea...
34	Estrategia, Clientes, Procesos, Persona...	D2	Identifica brecha en estudios sobre ISD
35	Exploración de conocimiento y Explor...	D3	Estos dos modelos: uno lineal (orden...

Forma resultado Añade Limpia Cancela

C:\Users\jorge\Desktop\META ANALISIS ind - LIPSON ERYTA MACTOR

Anexo 12

jamovi - variables de codificación jamoviLatax

Variables Datos Análisis Editar

Exploración Pruebas t ANOVA Regresión Recuento Factor Módulos

VARIABLE DE DATOS

Region

Región Geográfica

Tipo de medida: Nominal

Tipo de datos: Entero

Valores perdidos:

Niveles

- 1=Latam
- 2=Asia
- 3=Europa

Conservar los niveles no utilizados en los análisis: ☐

ID	Año	Region	Enfoque...	Industry	Firm_Size	Firm_Age	Method_T...	Sampling	Responde...	Pl
A8	2025	2=Asia	2	5=Servicios	2=Grandes E...	2=Madura / ...	1=SEM-PLS (...)	2=No Probab...	2=Empleados...	2=
A9	2025	4=Norteamér...	2	5=Servicios	2=Grandes E...	2=Madura / ...	1=SEM-PLS (...)	2=No Probab...	2=Empleados...	2=
A10	2025	1=Latam	2	1=Manufactura	1=PYMES (Pe...	2=Madura / ...	3=Regresión/...	2=No Probab...	1=Directivos ...	2=
A11	2023	1=Latam	3	6=Multisecto...	1=PYMES (Pe...	3=Mixto	3=Regresión/...	2=No Probab...	2=Empleados...	2=
A12	2023	1=Latam	3	1=Manufactura	1=PYMES (Pe...	2=Madura / ...	3=Regresión/...	2=No Probab...	1=Directivos ...	2=
A13	2025	1=Latam	3	3=Educación	3=Mixto	2=Madura / ...	1=SEM-PLS (...)	2=No Probab...	3=Mixto	2=
A14	2022	1=Latam	2	1=Manufactura	3=Mixto	2=Madura / ...	1=SEM-PLS (...)	2=No Probab...	1=Directivos ...	2=
A15	2024	5=África	3	2=Banca	2=Grandes E...	2=Madura / ...	3=Regresión/...	2=No Probab...	2=Empleados...	2=

Resultados

Matriz de Correla...

Matriz de Correlaciones

Lista Filtros 0

Número de filas 90 Filtrado 0 Eliminado 0 Añadido 0 Celdas editadas 0

jamovi - variables de codificación jamoviLatax

Variables Datos Análisis Editar

Exploración Pruebas t ANOVA Regresión Recuento Factor Módulos

VARIABLE DE DATOS

Industry

Sector Industrial

Tipo de medida: Nominal

Tipo de datos: Entero

Valores perdidos:

Niveles

- 3=Educación
- 4=Tech
- 5=Servicios

Conservar los niveles no utilizados en los análisis: ☐

ID	Año	Region	Enfoque...	Industry	Firm_Size	Firm_Age	Method_T...	Sampling	Responde...	Pl
A8	2025	2=Asia	2	5=Servicios	2=Grandes E...	2=Madura / ...	1=SEM-PLS (...)	2=No Probab...	2=Empleados...	2=
A9	2025	4=Norteamér...	2	5=Servicios	2=Grandes E...	2=Madura / ...	1=SEM-PLS (...)	2=No Probab...	2=Empleados...	2=
A10	2025	1=Latam	2	1=Manufactura	1=PYMES (Pe...	2=Madura / ...	3=Regresión/...	2=No Probab...	1=Directivos ...	2=
A11	2023	1=Latam	3	6=Multisecto...	1=PYMES (Pe...	3=Mixto	3=Regresión/...	2=No Probab...	2=Empleados...	2=
A12	2023	1=Latam	3	1=Manufactura	1=PYMES (Pe...	2=Madura / ...	3=Regresión/...	2=No Probab...	1=Directivos ...	2=
A13	2025	1=Latam	3	3=Educación	3=Mixto	2=Madura / ...	1=SEM-PLS (...)	2=No Probab...	3=Mixto	2=
A14	2022	1=Latam	2	1=Manufactura	3=Mixto	2=Madura / ...	1=SEM-PLS (...)	2=No Probab...	1=Directivos ...	2=
A15	2024	5=África	3	2=Banca	2=Grandes E...	2=Madura / ...	3=Regresión/...	2=No Probab...	2=Empleados...	2=

Resultados

Matriz de Correla...

Matriz de Correlaciones

Lista Filtros 0

Número de filas 90 Filtrado 0 Eliminado 0 Añadido 0 Celdas editadas 0

Anexo 13

[illegible]

